



mars 2023

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

### **ALBANIE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Albanie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 14 novembre 2002. L'échéance pour remettre le 13<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et l'Albanie l'a présenté le 30 décembre 2021.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Albanie de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2010).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2010) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

L'Albanie a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à l'Albanie concernent 23 situations et sont les suivantes :

– 3 conclusions de conformité : articles 2§4, 2§5, 2§6 ;

– 15 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§3, 2§7, 4§1, 4§4, 5, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 21, 22, 26§1, 26§2, 28.

En ce qui concerne les 5 autres situations, régies par les articles 2§2, 4§2, 4§3, 4§5, 29, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de l'Albanie de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de l'Albanie traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;

- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les réglementations autorisent des durées hebdomadaires de travail de plus de 60 heures dans divers secteurs d'activité (Conclusions 2010). Le Comité note qu'aucun rapport n'a été présenté en 2013 ni en 2017 concernant les articles du groupe thématique 3. L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

### ***Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a conclu que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les réglementations autorisent des durées hebdomadaires de travail de plus de 60 heures dans divers secteurs d'activité (Conclusions 2010). Le Comité demandait également quelle était la période de référence servant au calcul de la durée moyenne de travail hebdomadaire prévue par la loi ou énoncée dans les conventions collectives. Il demandait aussi que le prochain rapport fournisse des informations sur le contrôle – par les services de l'Inspection du travail – du respect de la réglementation relative à la durée du travail, en indiquant notamment le nombre d'infractions constatées et de sanctions infligées en la matière.

Le rapport ne fournit aucune information sur le temps de travail hebdomadaire dans des secteurs d'activité précis, ni sur la période de référence servant au calcul du temps de travail hebdomadaire moyen ; de plus, les informations fournies sur le contrôle du respect de la réglementation par l'Inspection du travail concernent uniquement l'année 2020 et non toute la période de référence. Le Comité réitère donc sa conclusion de non-conformité au motif que les dispositions réglementaires autorisent une durée hebdomadaire de travail supérieure à 60 heures dans certains secteurs d'activité. Le Comité renouvelle aussi sa demande d'informations pour la période de référence servant au calcul de la durée moyenne de travail hebdomadaire et des périodes de repos hebdomadaire prévues par la loi ou énoncées dans les conventions collectives. Concernant le contrôle du respect de la réglementation relative au temps de travail, le Comité demande que soit indiqué le nombre d'infractions constatées et de sanctions infligées en la matière. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation de l'Albanie avec l'article 2§1 de la Charte sur ce point.

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de

travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion »). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport indique que selon l'article 78 du Code du travail (tel qu'amendé par les lois n° 8085/1996, n° 9125/2003, n° 10053/200, n° 136/2015), le temps de travail journalier ordinaire n'excède pas huit heures et le repos entre deux journées de travail est d'au moins onze heures sans interruption sur 24 heures ou, en cas de besoin, réparti sur deux jours consécutifs. En 2020, l'Inspection du travail a constaté 15 violations de cette disposition, et dans un cas, une sanction administrative a été imposée pour violation répétée de cette disposition.

Le rapport indique que l'article 79 du Code du travail prévoit que le début et la fin des heures de travail sont fixés par le règlement interne ; l'horaire et la durée des pauses journalières sont fixés par la convention collective ou le contrat individuel. En 2020, cette disposition a été enfreinte dans 30 cas.

L'article 83 du Code du travail dispose que la durée normale de la semaine de travail ne doit pas dépasser les quarante heures ; en 2020, cette disposition a été enfreinte dans 32 cas, dont six ont abouti à des sanctions administratives. Le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 36 heures, dont 24 heures ininterrompues, conformément à l'article 85 du Code du travail. Cette disposition a été enfreinte dans 12 cas.

Le rapport fournit en outre des informations sur les inspections menées dans des secteurs d'activité spécifiques entre janvier et août 2021. Cependant, le Comité note que ces informations n'entrent pas dans la période de référence aux fins du présent cycle de contrôle et réitère sa demande d'informations sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail pendant toute la période de référence.

### ***Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte***

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

En réponse, le rapport indique que l'Inspection du travail a été chargée de fournir une interprétation juridique sur les relations de travail dans le cadre de l'astreinte.

Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé de la réclamation n° 55/2009, Confédération générale du travail (CGT) c. France (paragraphes 64 et 65), que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constituait une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Il a estimé que l'assimilation d'une période d'astreinte à une période de repos, dans sa totalité, portait atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile. Le Comité demande si cela signifie que les temps et services d'astreinte et les contrats « zéro heure » n'existent pas dans la pratique. Il demande aussi que le prochain rapport contienne des informations spécifiques sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte

inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération. Dans l'attente des informations demandées, il réserve sa position sur ce point.

### ***Covid-19***

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que sur les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique qu'entre le 10 et le 23 mars 2020, des congés payés ont été octroyés à l'un des parents d'enfants fréquentant des crèches, écoles maternelles ou autres structures éducatives, s'ils étaient des fonctionnaires ou autres employés des administrations publiques. De même, en raison de la fermeture des structures de la petite enfance, tous les employeurs privés ont été priés de trouver le moyen de permettre aux parents de prendre des congés payés.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les réglementations autorisent des durées hebdomadaires de travail de plus de 60 heures dans divers secteurs d'activité.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'était pas compensé à un taux suffisamment élevé (Conclusions 2010).

Le rapport indique que l'article 86 du Code du travail (modifié) interdit le travail pendant les jours fériés, sauf dans les cas prévus par un décret du Conseil des ministres ou par une convention collective. L'article 86(2) du Code du travail (modifié) dispose que « le salarié a le droit de percevoir une rémunération pendant les jours fériés. Lorsqu'un jour férié officiel tombe pendant un jour de repos hebdomadaire, il est reporté au lundi. »

Le Comité note qu'en vertu de l'article 87(2) du Code du travail (modifié), tout travail effectué pendant des jours fériés non chômés est compensé par un supplément de salaire égal au minimum à 25 % et par un congé payé de même durée que le travail effectué pendant cette période de jours fériés. Selon l'article 87(5) du Code du travail, la forme et le montant de la compensation sont fixés par décision du Conseil des ministres, par une convention collective ou par un contrat passé à titre individuel. Le Comité demande que le prochain rapport précise si le salaire de base est maintenu en plus de l'augmentation de 25 % et du congé payé supplémentaire, aux termes de l'article 87(2) du code du travail. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Le Comité relève dans le rapport que d'après les statistiques de l'Inspection du travail, l'article 87 n'a pas été respecté dans 232 cas en 2020 ; des mesures administratives ont été appliquées à 26 de ces cas.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 3 - Congés payés annuels*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de l'Albanie était non conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que les travailleurs pouvaient renoncer à leurs congés annuels en échange d'une rémunération majorée (Conclusions 2010). Le rapport ne fournit aucune information sur ce sujet. Le Comité demande donc que le prochain rapport indique si la législation garantit que les travailleurs ne peuvent pas renoncer à leur droit à des congés annuels ni accepter une indemnisation financière en échange. Dans l'intervalle, il maintient sa précédente conclusion de non-conformité à cet égard.

Faute d'informations dans le rapport, le Comité note de l'autre source que le code du travail a été modifié par la loi n° 136/2015 du 5 décembre 2015 et que le texte modifié prévoit une durée minimale de congés annuels payés de quatre semaines civiles par an (au prorata pour ceux qui ont travaillé moins d'un an) (article 92).

D'après l'article 93(3) du code du travail, les congés annuels doivent être octroyés au cours de l'année d'activité ou des trois premiers mois de l'année suivante, et ne peuvent en aucun cas être inférieurs à une semaine civile sans interruption. La période pendant laquelle un salarié est autorisé à prendre des congés annuels est déterminée par l'employeur, qui tient compte des préférences du salarié. Celui-ci doit notifier l'employeur au moins 30 jours avant la date de ses congés annuels (article 93(1)).

Le Comité rappelle que le salarié doit prendre au moins deux semaines de congés annuels ininterrompues pendant l'année où ces congés sont dus et que les congés annuels dont la durée dépasse deux semaines peuvent être reportés dans certaines circonstances qui sont définies par le droit national et dont la nature doit justifier le report. Par conséquent, étant donné que le code du travail albanais prévoit une durée minimale de cinq jours ouvrés ininterrompus par an, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que le droit des salariés de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année au titre de laquelle ils sont dus n'est pas suffisamment garanti.

En ce qui concerne les salariés qui tombent malades ou sont blessés pendant leurs congés annuels, le Comité note qu'en vertu de l'article 93(2) du code du travail, les congés annuels peuvent être reportés si, pendant ces congés, le salarié a été hospitalisé ou est resté chez lui en raison d'une maladie ou d'un accident attesté par un certificat médical. En vertu de l'article 93(4) du code du travail, « le droit à des congés non accordé par l'employeur ou non reçu par le salarié est prescrit dans un délai de trois ans à compter du jour où le salarié peut bénéficier de ce droit. » [Le Comité demande que le prochain rapport fournisse une explication de l'application pratique de cette dernière disposition. En particulier, il demande que soit expliqué dans quels cas le droit à des congés annuels peut « ne pas être accordé par l'employeur » ou « ne pas être reçu » par le salarié.

Le Comité relève dans le rapport que d'après les statistiques de l'Inspection du travail, l'article 92 sur la durée des congés annuels n'a pas été respecté dans 153 cas ; des mesures administratives ont été appliquées à 16 de ces cas.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs peuvent renoncer à leur congé annuel en échange d'une rémunération ;
- le droit des salariés de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année au titre de laquelle ils sont dus n'est pas suffisamment garanti.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres*

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant estimé dans sa conclusion précédente que la situation de l'Albanie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Albanie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Albanie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 7 - Travail de nuit*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2010). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelle était la fréquence des visites médicales pour les travailleurs de nuit et si ces visites régulières étaient bien effectuées en pratique (Conclusions 2010). En outre, le Comité a demandé des informations en ce qui concerne les possibilités de réaffectation à un poste de jour. Le Comité note que ces questions étaient des reprises de sa conclusion précédente (Conclusions 2007) et que l'Albanie n'a pas soumis de rapport lors des deux derniers cycles d'examen (Conclusions 2014 et 2018). Le Comité note par ailleurs que les informations demandées n'ont pas été fournies et réitère ses questions. Dans l'intervalle, le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des possibilités suffisantes de passage à un travail de jour existent et que les travailleurs de nuit soient effectivement soumis à des visites médicales régulières obligatoires.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que :

- des possibilités suffisantes de passage à un travail de jour existent ;
- les travailleurs de nuit soient effectivement soumis à des visites médicales régulières obligatoires.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 1 - Rémunération décente*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité note que sa dernière appréciation de la situation nationale remonte à 2010, l'Albanie n'ayant pas soumis ses rapports en 2014 et 2018. Par conséquent, sa conclusion précédente est celle de 2010. Il avait alors considéré que le salaire minimum était manifestement inéquitable.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

### ***Rémunération équitable***

Le Comité relève dans le rapport qu'en vertu de la décision n° 1025/2020 du Conseil des ministres, le salaire minimum mensuel national a été fixé à 30 000 ALL (soit de l'ordre de 208 € par mois). Il note, d'après les données publiées par Eurostat, que le montant du salaire minimum brut s'élevait à 209 € en 2020.

Le rapport ne fournit aucune information concernant le salaire moyen brut et net. Le Comité rappelle que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte, les salaires ne doivent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net dépasse 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). En l'absence d'informations sur ce point, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le salaire minimum puisse assurer un niveau de vie décent.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les montants bruts et nets du salaire minimum et du salaire moyen.

### ***Travailleurs occupant des emplois atypiques***

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire,

les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

### ***Covid-19***

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité note que ces informations ne figurent pas dans le rapport. Il demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi quel a été le niveau minimum de soutien fourni, ainsi que la proportion de travailleurs concernés couverts par ces dispositifs.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le salaire minimum puisse assurer un niveau de vie décent.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Albanie était conforme à l'article 4§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2010). Le Comité note qu'aucun rapport n'a été soumis en 2013 et en 2017 concernant les articles du groupe thématique 3. L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la question ciblée

### ***Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si les conventions collectives pouvaient fixer des taux de rémunération ou des périodes de repos compensatoire inférieurs à ceux prévus par le Code du travail (Conclusions 2010). Le Comité a également demandé si les dispositions législatives sur l'indemnisation des heures supplémentaires s'appliquaient à toutes les catégories de travailleurs. Enfin, le Comité a demandé dans quelle mesure les infractions aux règles régissant la durée du travail constatées par l'Inspection du travail se rapportaient à des heures supplémentaires effectuées sans rémunération dans le cadre des dispositifs d'aménagement du temps de travail.

Le rapport mentionne que l'employeur peut demander au travailleur de faire des heures supplémentaires, et que la durée maximale de celles-ci doit être déterminée dans la convention collective ou dans le contrat de travail individuel. Le travailleur ne peut pas être tenu d'effectuer plus de 200 heures supplémentaires par an. L'indemnisation des heures supplémentaires se fait de la façon suivante : soit par des jours de congés supplémentaires soit par une majoration de 25 % de la rémunération habituelle. En outre, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée par un repos compensatoire dont la durée sera supérieure d'au moins 25 % aux heures supplémentaires effectuées, sauf disposition contraire prévue par une convention collective.

Le Comité note que les questions posées dans sa dernière conclusion (Conclusions 2010) restent sans réponse. Il les réitère dans leur intégralité. Le Comité indique que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir la conformité de la situation de l'Albanie à l'article 4§2 de la Charte.

### ***Covid-19***

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que conformément aux arrêts ministériels n° 254/2020 et n° 305/2020, le gouvernement albanais a octroyé des aides financières à destination des entreprises et des employés.

*Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2010).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement.

### ***Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale***

#### ***Cadre juridique***

Le rapport indique que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale est exposé à l'article 115(1) du code du travail. Conformément à cet article, l'employeur paie les salariés de manière égale, pour le même travail ou un travail de valeur égale, sans discrimination, notamment en raison de l'appartenance sexuelle.

Dans sa précédente conclusion sur l'article 20 (Conclusions 2020), le Comité a rappelé que la notion de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Il a donc considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à la Charte, au motif que la législation ne couvre expressément que certains éléments de la rémunération aux fins du principe de l'égalité de rémunération.

Dans ce contexte, le Comité note que, d'après le rapport par pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Albanie élaboré par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2022), selon la définition qu'en donne l'article 109(1) du code du travail albanais (tel que modifié), « la rémunération couvre le salaire de base ainsi que les indemnités permanentes ». D'après ce rapport, la législation albanaise, outre qu'elle définit la rémunération dans cette disposition, donne aussi une définition de l'égalité de rémunération à l'article 115. Ainsi, le rapport indique qu'en vertu de l'article 115, paragraphes 2 et 3 :

- « 2. [...] L'égalité de rémunération, sans discrimination, correspond au fait de verser une rémunération qui, a) pour un travail normalisé identique, est calculée sur la base de la même unité de mesure ;
- et b) pour un travail semblablement payé au temps, est la même pour un même poste de travail similaire.

- 3. Par rémunération il faut entendre, au sens de cet article, le salaire ordinaire de base ou minimum, ou le salaire majoré de tout autre avantage, en espèces ou en nature, que l'employeur verse directement ou indirectement au travailleur pour le travail accompli. »

Le Comité considère que cette situation est à présent conforme à la Charte.

Le Comité demande si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les conventions collectives.

### ***Recours effectifs***

Le rapport ne contient pas d'informations sur les voies de recours effectives en cas de discrimination salariale fondée sur l'appartenance sexuelle. À cet égard, le Comité se réfère à sa précédente conclusion sur l'article 20(c) (Conclusions 2020) sur ce point et réitère toutes les questions qu'il y a posées. Entretemps, il réserve sa position sur ce point. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Albanie soit conforme à l'article 4§3 de la Charte sur ce point.

### ***Transparence salariale et comparaison des emplois***

Le rapport indique que l'article 115(4) du code du travail définit le travail de valeur égale sur la base de tous les critères pertinents, en particulier la nature du travail, sa quantité et sa qualité, les conditions de travail, la formation professionnelle, l'ancienneté, les efforts physiques et intellectuels, l'expérience et les responsabilités. Le Comité note également que, d'après ce rapport, la législation autorise les différences de rémunération lorsqu'elles sont justifiées par des raisons objectives qui sont énoncées à l'article 115(4) du code du travail. Le Comité demande que le prochain rapport indique de quelle manière l'article 115(4) du code du travail, tel que modifié, est appliqué dans les faits, afin de permettre la comparaison d'emplois de nature différente, mais de valeur égale.

Le Comité demande s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Albanie soit conforme à l'article 4§3 de la Charte sur ce point.

De plus, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures spécifiques prévues par la législation nationale concernant la transparence salariale sur le marché du travail et notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs ainsi que les informations disponibles au sujet des salaires.

Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

### ***Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale***

Le rapport ne contient pas de données statistiques sur l'écart salarial constaté au cours de la période de référence.

L'Albanie ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

### ***L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale***

En réponse à la question sur l'impact de covid-19, le rapport ne fournit aucune information.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

*Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2010).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
  - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
  - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
  - pour les travailleurs précaires
  - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
  - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

### ***Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté***

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'un préavis de cinq jours lorsqu'un travailleur avait moins de trois mois d'ancienneté ne constituait pas un délai raisonnable, même en période d'essai (Conclusions 2010).

En réponse à la question ciblée et à la précédente conclusion de non-conformité, le rapport indique qu'en vertu des dispositions du Code du travail, pour mettre fin à un contrat à durée

indéterminée après la fin de la période d'essai, les parties doivent respecter les délais de préavis ci-après : i) deux semaines, lorsque la relation de travail a duré jusqu'à six mois ; ii) un mois, lorsque la relation de travail a duré de six mois à deux ans ; iii) deux mois, lorsque la relation de travail a duré de deux à cinq ans ; iv) trois mois, lorsque la relation de travail a duré plus de cinq ans.

Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. Le Comité note que les délais de préavis prévus par le code du travail albanais tiennent compte de l'ancienneté et ne sont pas manifestement déraisonnables. Il considère par conséquent que la situation de l'Albanie est conforme à l'article 4§4 de la Charte à cet égard.

Le rapport indique aussi que dans l'hypothèse où l'une des parties mettrait fin au contrat sans respecter le délai de préavis, la rupture du contrat sera considérée comme une résiliation avec effet immédiat. Dans ses conclusions précédentes, le Comité a demandé des éclaircissements sur la manière dont la règle prévue par l'article 153.1 du Code du travail était appliquée en pratique et interprétée par les tribunaux, notamment en ce qui concerne le cumul de fautes légères (Conclusions 2007 et Conclusions 2010). Le rapport ne contenant aucune information à ce sujet, il réitère sa demande. Il considère que dans l'hypothèse où ces renseignements ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Albanie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Le Comité a précédemment constaté que les délais de préavis prévus par l'article 143.1 du Code du travail – à savoir trois mois à partir de cinq ans d'ancienneté – pouvaient être modifiés par accord écrit ou par convention collective pour fixer une durée minimale d'un mois, et a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2010). Le rapport ne contenant aucun élément nouveau à ce sujet, il reconduit sa conclusion de non-conformité.

Le Comité note que selon le rapport, le salarié peut bénéficier d'au moins 20 heures d'absence rémunérée par semaine pour rechercher un nouvel emploi pendant la durée de son préavis, lorsque la rupture du contrat intervient à l'initiative de l'employeur.

Le Comité a précédemment considéré que la situation était conforme à l'article 4§4 de la Charte en ce qui concerne les contrats à durée déterminée (Conclusions 2010). Il a toutefois demandé que le rapport suivant réponde à la question de savoir si le non renouvellement d'un contrat devait faire l'objet d'un préavis. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère sa demande.

### ***Période d'essai***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2010).

### ***Travailleurs précaires***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2010).

### ***Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2010).

### ***Licenciement sans préavis ni indemnité***

Le Comité a précédemment demandé comment les juridictions internes décidaient en pratique s'il existait des motifs raisonnables justifiant la rupture immédiate du contrat (Conclusions 2010). Le rapport ne contenant pas ces informations, le Comité renouvelle sa question et

demande spécifiquement dans quelles circonstances un salarié peut être licencié sans préavis ni indemnité.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les conventions collectives peuvent fixer un préavis d'une durée minimale d'un mois dans le cas de salariés comptant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires*

Le Comité note que le rapport soumis par l'Albanie ne fournit aucune information concernant cette disposition.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité note que l'Albanie n'a jamais présenté de rapport sur cette disposition (Conclusions 2007, 2010, 2014 et 2018).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

### ***Retenues sur salaire et salaire protégé***

Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement. Le Comité note que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

### ***Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire***

Le Comité demande si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation. Le Comité note que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de l'Albanie était non conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que : (i) les personnels de police ne bénéficiaient pas du droit de constituer des syndicats ; et (ii) il n'était pas établi que l'interdiction de constituer des syndicats ne s'appliquait pas à une fraction excessive de hauts fonctionnaires (Conclusions 2010).

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, aux questions ciblées, et à la question générale.

### ***Taux de syndicalisation***

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité. Le rapport ne contient aucune information concernant cette question ciblée.

Le Comité relève dans d'autres sources (ILOSTAT) que le taux de syndicalisation était de 36,6 % en Albanie en 2017.

### ***Champ d'application personnel***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que l'interdiction de constituer des syndicats ne s'appliquait pas à une fraction excessive de hauts fonctionnaires (Conclusions 2010).

Le rapport ne donne pas suite à ce précédent constat de non-conformité. Le Comité réitère par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Le Comité a précédemment constaté que les membres de la police ne jouissaient pas du droit de former un syndicat, la législation n'autorisant que la création d'une seule association. Le rapport ne fournit pas d'informations sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale). Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère

syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (*Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France*, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84).

Le Comité rappelle avoir précédemment considéré que la suppression complète du droit syndical (qui comprend la liberté de constituer des organisations/syndicats, ainsi que la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats) n'était pas une mesure nécessaire dans une société démocratique pour la protection, notamment, de la sécurité nationale (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, paragraphe 92).

### ***Restrictions au droit syndical***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations. Le rapport ne contient aucune information concernant cette question ciblée. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :

- les personnels de police ne jouissent pas du droit de constituer des syndicats ;
- une fraction excessive de hauts fonctionnaires se voient interdit de constituer ou d'être affiliés aux syndicats.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que les refus du statut d'instance de représentativité aux syndicats étaient susceptibles d'un recours en justice, et que la consultation avait également lieu dans le secteur public (Conclusions 2010).

Le Comité a posé des questions supplémentaires concernant divers aspects de l'article 6§1 de la Charte, notamment sur le fonctionnement des structures de consultation tripartite au niveau national, le processus de règlement des problèmes liés à la représentativité syndicale aux fins de la participation aux travaux du Conseil national du travail, sur les exemples fructueux de consultation bipartite, sur l'interprétation des conventions collectives et la consultation paritaire dans le secteur public.

Le Comité note un grand déficit de production de rapport depuis le dernier rapport soumis par l'Albanie (Conclusions 2010) et indique que le rapport actuel ne contient aucune information en réponse aux questions susmentionnées. Le Comité demande que le prochain rapport contienne une description complète et actualisée de la situation en droit et en pratique en ce qui concerne la consultation paritaire entre les employés et les employeurs aux niveaux national, régional et sectoriel dans le secteur privé ainsi que dans le secteur public, y compris la fonction publique, sur toutes les questions d'intérêt mutuel, ce qui inclut des informations en réponse à la conclusion de non-conformité. En attendant, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que :

- les refus du statut d'instance de représentativité aux syndicats ne sont pas susceptibles d'un recours en justice ;
- des organes consultatifs paritaires n'existent pas dans le secteur public.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les fonctionnaires avaient le droit de participer aux processus au terme desquels étaient définies les règles qui leur sont applicables (Conclusions 2010). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, et à la question générale.

Le Comité a également posé des questions concernant divers aspects de l'article 6§2 de la Charte, notamment sur les critères de représentativité syndicale aux fins de participation aux négociations collectives, les garanties visant à protéger l'indépendance syndicale, le processus de règlement des litiges liés à la représentativité syndicale, le processus d'extension des conventions collectives, la couverture des conventions collectives et les négociations collectives dans le secteur public (Conclusions 2010).

Le Comité note un grand déficit de production de rapport depuis le dernier rapport soumis par l'Albanie (Conclusions 2010) et indique que le rapport actuel ne contient aucune information en réponse aux questions posées précédemment. Le rapport fournit plutôt des informations sur le processus rédactionnel qui a conduit à l'adoption de l'instruction n° 13/12.05.2021 relative à l'organisation et au fonctionnement des structures de médiation et de conciliation lors de conflits collectifs dans le milieu professionnel, ainsi que sur les procédures applicables, en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT).

Compte tenu de l'absence de rapport susmentionnée, le Comité indique qu'il reste des questions en suspens concernant la conformité de l'Albanie à l'article 6§2 de la Charte. Le Comité prend note des informations suivantes provenant des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, adoptés en 2021 et publiés en 2022 (110<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail), au sujet de la Convention 98 (1949) sur le droit syndical et les négociations collectives. Étant donné que l'article 161 du Code du travail prévoit qu'une convention collective peut uniquement être conclue au niveau de l'entreprise ou du secteur, aucune convention collective n'a été conclue entre le gouvernement et les représentants des travailleurs et des employeurs au niveau national. Entre 2019 et 2020, 20 conventions collectives ont été conclues dans les secteurs du tourisme, de l'alimentation, de l'énergie et du pétrole, ce qui représente un taux de couverture de 15 % des travailleurs du secteur privé.

Le Comité note en outre que depuis 2017, selon Eurofound, la couverture globale des négociations collectives en Albanie s'élève à 25,1 %. Le Comité rappelle qu'il a précédemment considéré qu'un taux de 30 % de travailleurs couverts par des conventions collectives indiquait que les négociations volontaires n'étaient pas suffisamment encouragées dans la pratique (Conclusions 2018, République slovaque). Le Comité reconduit donc sa précédente conclusion de non-conformité, au motif que le cadre juridique ne permette pas aux

personnels de la fonction publique de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail. Le Comité ajoute un autre motif de non-conformité, à savoir qu'il n'est pas établi que la promotion des négociations collectives soit suffisante.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

### ***Covid-19***

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que :

- il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante ;
- le cadre juridique ne permette pas aux personnels de la fonction publique de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif que les circonstances dans lesquelles le recours obligatoire à l'arbitrage était autorisé allaient au-delà des limites résultant de l'article G de la Charte (Conclusions 2010).

Plus précisément, le Comité avait noté que le recours à l'arbitrage était en principe volontaire ; la seule exception était énoncée à l'article 196 du Code du travail : lorsqu'un conflit collectif portait sur des services d'importance vitale et que les tentatives de médiation et de conciliation avaient échoué, il y était mis fin par un arbitrage obligatoire aboutissant à une décision contraignante du tribunal arbitral. Les services d'importance vitale étaient énumérés à l'article 197/5 du Code du travail ; il s'agissait « des services médicaux et hospitaliers indispensables, des services de distribution d'eau et d'électricité, des services de contrôle du trafic aérien, des services de protection contre les incendies et des services pénitentiaires ». Le Comité avait aussi noté que la procédure de recours obligatoire à l'arbitrage mettait fin à la négociation collective avant même qu'une grève puisse être déclenchée et qu'elle n'avait donc pas pour but de faire cesser une grève qui serait menée dans les secteurs précités et qui s'éterniserait au point de menacer les droits et libertés d'autrui, la santé publique, etc.

Dans son rapport, le Gouvernement indique (sous l'article 6§2 de la Charte) qu'un groupe de travail a été créé en septembre 2020 pour améliorer les procédures de conciliation et de médiation en matière de conflits collectifs du travail. Les travaux de ce groupe, réalisés en coopération avec des experts de l'Organisation internationale du travail, ont abouti à l'élaboration d'une Instruction sur l'organisation et le fonctionnement des structures de conciliation et de médiation des conflits collectifs du travail ainsi que les procédures y relatives (Instruction n° 13 approuvée par le ministre des Finances et de l'Economie le 12 mai 2021, i.e. hors période de référence). Le Gouvernement n'a pas fourni d'informations sur les procédures d'arbitrage en matière de conflits collectifs du travail.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées et détaillées sur le recours à l'arbitrage pour le règlement des conflits collectifs du travail, et en particulier sur les conditions et la procédure du recours obligatoire à l'arbitrage. Dans l'intervalle, le Comité maintient sa conclusion de non-conformité.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif que le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs i) que le droit de grève n'était pas reconnu aux fonctionnaires et ii) que les employés des services de distribution d'eau et d'électricité n'avaient pas le droit de faire grève (Conclusions 2010). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

### ***Droit à des actions collectives***

#### ***Habilitation à déclencher une action collective***

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait demandé si seul le syndicat regroupant le plus grand nombre d'adhérents au niveau de l'entreprise, du secteur ou de la branche en question pouvait déclencher une grève, et avait réservé sa position à ce sujet. Il avait également demandé si la loi autorisait le recours à la grève seulement en cas d'échec des procédures de conciliation ou aussi en cas de règlement partiel du conflit, et avait réservé sa position à ce sujet.

Le rapport ne contenant aucune information sur ces points, le Comité renouvelle ses demandes. Il souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§4 de la Charte.

#### ***Restrictions au droit de grève, exigences de procédure***

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que le droit de grève n'était pas reconnu aux fonctionnaires et que les employés des services de distribution d'eau et d'électricité n'avaient pas le droit de faire grève. Le Comité avait en outre demandé si la grève dans les services de contrôle du trafic aérien, dans les services de protection contre les incendies et dans les services pénitentiaires était interdite à tout le personnel ou seulement au personnel indispensable au maintien des services nécessaires, et avait réservé sa position sur ce point. Le Comité avait aussi demandé quels étaient les critères utilisés pour déterminer la nécessité d'instaurer un service minimum, la portée de celui-ci, les secteurs concernés, et quelles personnes étaient chargées de se prononcer sur la nécessité et le champ du service minimum en question.

Le rapport du Gouvernement ne contient pas d'informations sur ces points. Le Comité note que, selon d'autres sources, en vertu de la loi n° 152 du 30 mai 2013 relative aux fonctionnaires, ces derniers ont le droit de faire grève, sauf dispositions contraires inscrites dans la loi. Il est interdit de faire grève dans les secteurs essentiels de l'Etat, notamment dans les transports, la télévision publique, la distribution d'eau, de gaz et d'électricité,

l'administration pénitentiaire, l'administration du système judiciaire, la défense nationale, les services médicaux d'urgence, les services d'approvisionnement en denrées alimentaires et le contrôle du trafic aérien.

Le Comité note que selon la législation en vigueur, les fonctionnaires ont en règle générale le droit de faire grève ; toutefois, la grève est toujours interdite dans les secteurs essentiels. Dans ces circonstances, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les employés des services de distribution d'eau et d'électricité, des services de contrôle du trafic aérien, des services de protection contre les incendies et des services pénitentiaires n'ont pas le droit de grève.

### ***Conséquences d'une grève***

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait demandé quelle autorité décidait de la légalité d'une grève, si le licenciement ne pouvait intervenir qu'après que l'employeur avait notifié aux travailleurs et/ou aux syndicats que la grève était illégale et demandé aux travailleurs concernés de reprendre le travail, et quand le délai de trois jours applicable à la reprise du travail commençait à courir.

Le Comité note qu'aucune information n'est fournie sur ces points ; il réitère donc ses demandes. Dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§4 de la Charte.

### ***Droit de grève des membres de la police***

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas répondu à la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Il réitère par conséquent sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont ce droit serait éventuellement assorti.

### ***Covid-19***

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas fourni les informations demandées.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les employés des services de distribution d'eau et d'électricité, des services de contrôle du trafic aérien, des services de protection contre les incendies et des services pénitentiaires n'ont pas le droit de grève.

## **Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2010). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'à la question ciblée.

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin que les travailleurs soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Précédemment, le Comité n'a pas été en mesure de procéder à une évaluation complète du cadre juridique albanais régissant le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise. En 2007 et 2010, lorsque l'Albanie a soumis ses rapports, le Comité a ajourné ses conclusions car les rapports en question ne contenaient pas les informations essentielles (Conclusions 2007 et 2010). En 2007, le Comité a noté que les règles relatives au droit des travailleurs à l'information et à la consultation figuraient tant dans les conventions collectives que dans la législation, et il a demandé que le rapport suivant contienne des informations sur ces règles. Ces informations n'ayant pas été fournies dans le cadre du cycle de contrôle 2010, le Comité a signalé que si elles venaient à manquer dans le rapport suivant, rien ne permettrait de démontrer que la situation de l'Albanie est conforme à l'article 21 de la Charte révisée (Conclusions 2010). Aucun rapport n'a été soumis en 2014 et 2018. Étant donné que le présent rapport ne contient toujours pas d'informations sur le cadre juridique pertinent, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a également ajourné sa conclusion précédente dans l'attente d'informations sur le champ d'application personnel et matériel du droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise (Conclusions 2010). Il a notamment demandé si le champ d'application personnel était limité aux entreprises comptant au moins 50 salariés et, dans l'affirmative, comment les seuils étaient calculés. En ce qui concerne le champ d'application matériel, le Comité a noté que l'employeur doit informer par écrit les représentants syndicaux de toute question relative à la situation financière de l'entreprise ou aux décisions qui pourraient avoir des conséquences sur l'emploi des salariés. Il a demandé quelles étaient les procédures applicables à cet égard (Conclusions 2010). Au vu du manque d'informations sur ces deux points, le Comité considère qu'il n'a pas été établi que le champ d'application personnel et matériel du droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise est conforme à l'article 21 de la Charte.

Un autre motif d'ajournement dans la conclusion précédente concernait le manque d'informations sur les sanctions ou recours disponibles lorsqu'un employeur ne respecte pas le droit à l'information et à la consultation de ses salariés (Conclusions 2010). Le Comité a demandé quels recours, outre la saisine du tribunal d'arbitrage, les travailleurs ou leurs représentants pouvaient introduire s'ils estimaient que leur droit à l'information et à la consultation dans le cadre de l'article 21 de la Charte révisée avait été violé, notamment s'agissant d'informations jugées confidentielles par l'employeur. Il a également demandé quel était le montant des amendes qui pouvaient être infligées par le tribunal d'arbitrage en cas de violation d'une convention collective. Le présent rapport ne contenant pas ces informations,

le Comité conclut qu'il n'a pas été établi que la situation est conforme à la Charte sur ces points.

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie de covid-19 pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation. Il a notamment demandé que les autorités fassent spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le Comité note que le rapport ne répond pas à la question et renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise, où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 21 de la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que :

- le cadre juridique garantit de manière effective le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise ;
- le champ d'application personnel et matériel du droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise est conforme aux exigences de la Charte ;
- des sanctions ou des recours effectifs ont été mis en place lorsque les employeurs ne respectent pas le droit à l'information et à la consultation de leurs salariés.

## **Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 22 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que les salariés bénéficient du droit effectif de participer aux décisions au sein de l'entreprise en ce qui concerne les questions couvertes par ledit article. Son appréciation portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse à la conclusion de non-conformité et aux questions posées dans sa précédente conclusion ainsi qu'aux questions ciblées.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé quelle était la proportion de travailleurs du secteur privé et du secteur public couverts par des conventions collectives garantissant le droit à la participation des salariés à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (Conclusions 2010). Il a également demandé si les entreprises dont les effectifs n'atteignaient pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales étaient exclues du champ d'application de ce droit. Le rapport ne répondant pas à ces questions, le Comité renouvelle sa demande et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Albanie est conforme à l'article 22 de la Charte sur ce point.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2010), le Comité a considéré que la situation restait non conforme à la Charte sur ce point, en l'absence de réforme ou de mesures envisagées pour accroître la participation effective des salariés à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, et aux décisions en matière de protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise. Le rapport ne fournissant pas d'informations à cet égard, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2010), le Comité a demandé des informations sur les modalités de prise de décisions en matière d'accès aux services socioculturels et sur une éventuelle obligation pour l'employeur de les prévoir, dès lors que les conventions collectives ne prévoyaient pas la participation des travailleurs à l'organisation de services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise. Le rapport ne répondant pas à ces questions, le Comité renouvelle sa demande. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Albanie est conforme à l'article 22 de la Charte sur ce point.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2010), le Comité a demandé quel était le montant des amendes qui peuvent être infligées par l'Inspection nationale du travail (ou l'organe compétent pour contrôler le respect effectif de l'ensemble des réglementations en matière de participation à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail) en cas de violation d'une convention collective. Le rapport ne répondant pas à ces questions, le Comité renouvelle sa demande. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Albanie est conforme à l'article 22 de la Charte sur ce point.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que l'Organisation des travailleurs a mené un projet relatif à l'autonomisation des femmes dans le contexte de la covid-19 dans le secteur de la mode (industrie de l'habillement et de la chaussure) en lançant une enquête auprès de plusieurs entreprises afin d'évaluer l'impact de la pandémie de covid-19 sur leurs activités en Albanie. Les entreprises ont été choisies en fonction de leur importance stratégique, de leur vulnérabilité face aux crises et de leur représentativité au sein de l'échantillon étudié. Le premier objectif du projet était de fournir une aide financière directe à 450 femmes ayant travaillé toute leur vie dans le secteur de la mode et ayant été licenciées du fait de la pandémie. Le deuxième objectif était de fournir une assistance technique et financière à certaines entreprises du secteur de la mode, de mettre en œuvre des garanties et d'assurer la santé au travail.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte au motif que les salariés ne bénéficient pas du droit effectif de participer aux décisions au sein de l'entreprise en ce qui concerne la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation de l'Albanie était conforme à l'article 26§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2010).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Prévention**

Lors du présent cycle de contrôle, le Comité a pris note avec satisfaction des informations relatives aux campagnes de sensibilisation et de prévention et aux mesures prises pour s'assurer que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté en pratique.

En outre, dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur les mesures préventives destinées à faire prendre conscience du problème du harcèlement sexuel au travail (Conclusions 2010).

Le rapport ne fournit aucune information sur ce point.

Le Comité rappelle que l'article 26§1 impose aux États parties de prendre des mesures préventives appropriées (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle) pour lutter contre le harcèlement sexuel. Les Parties doivent notamment, en consultation avec les partenaires sociaux (Conclusions 2005, Lituanie), informer les travailleurs sur la nature des agissements en question et sur les recours possibles (Conclusions 2003, Italie).

Le Comité renouvelle sa demande d'informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention et les mesures prises pour s'assurer que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté en pratique. Le Comité considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Albanie soit conforme à l'article 26§1 de la Charte sur ce point.

Le Comité demande par ailleurs si, et dans quelle mesure, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Le Comité a posé une question ciblée sur le cadre réglementaire et tout changement récent visant à lutter contre les abus sexuels dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 32(2) du Code du travail, tel que modifié en 2015, l'employeur doit s'interdire tout acte de harcèlement sexuel à l'encontre d'un salarié et interdire à ses salariés de commettre de tels actes. Le harcèlement sexuel est défini comme toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,

de la part d'un employeur à l'encontre d'un salarié ou d'un candidat à un poste, ou entre salariés.

Le rapport indique en outre que le ministère des Finances et de l'Économie a élaboré, en collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et européennes et le ministère de la Justice, un projet de décision portant sur une proposition de projet de loi relative à la ratification de la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement et de la Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement. Le rapport indique que, lors de son élaboration, le projet de décision susmentionné a été envoyé au Conseil des ministres albanais pour approbation. Le Comité note que le 6 mai 2022, l'Albanie a ratifié la convention n° 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et que la convention entrera en vigueur le 6 mai 2023.

Le Comité a précédemment noté que le harcèlement sexuel est considéré comme une infraction pénale par le Code pénal albanais (Conclusions 2010).

Le Comité note, d'après le rapport 2021 sur l'égalité de genre en Albanie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que l'article 18(1) de la loi n° 9970/2008 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société interdit toute forme de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement sexuel sur le lieu de travail commis par l'employeur et/ou par un salarié. L'employeur est tenu de protéger ses salariés contre le harcèlement sexuel, de prendre des mesures de prévention, de définir, dans le règlement intérieur de l'entreprise, les sanctions disciplinaires applicables en cas de harcèlement sexuel, de prendre des mesures pour mettre définitivement fin à toute situation de harcèlement et d'appliquer des sanctions disciplinaires ainsi que d'informer l'ensemble des salariés à ce sujet (article 18 (2) de la loi n° 9970/2008). Le Comité note également d'après ce rapport que l'article 12(2) de la loi n° 10221/2010 sur la protection contre la discrimination interdit explicitement toute forme de harcèlement, notamment sexuel, exercé par un employeur contre un salarié ou un candidat à un poste, ou entre salariés (article 12(2) de la loi n° 10221/2010).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté qu'en pratique, le harcèlement sexuel était bien souvent passé sous silence. Il a demandé que le prochain rapport indique combien d'affaires de harcèlement sexuel ont été portées devant les juridictions ou les organes administratifs compétents (Conclusions 2010).

Le présent rapport n'apporte aucune information sur le nombre d'affaires en réponse à la précédente demande du Comité. Il indique que les salariés rencontrent des difficultés pour dénoncer/signaler les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et pour étayer leurs allégations, car la plupart des comportements sont verbaux et difficiles à prouver. Le rapport indique en outre que seules quelques plaintes ont été déposées.

Le Comité note que, d'après les conclusions du GREVIO figurant dans le rapport d'évaluation de référence 2017 sur l'Albanie, le Commissaire à la protection contre la discrimination, à qui la loi n° 10221 de 2010 confère la compétence de traiter les affaires de harcèlement sexuel, n'a pas été saisi de cette question à ce jour. De plus, le GREVIO a observé que des études récentes sur le harcèlement sexuel dans les administrations publiques montrent que le problème existe mais que les victimes ont beaucoup de difficulté à signaler les incidents. Ce même rapport indique que les voies de recours existantes sont peu connues et les victimes gardent le silence par crainte de conséquences indésirables telles que la perte d'emploi.

Le Comité rappelle que les travailleurs doivent se voir accorder une protection efficace contre le harcèlement (Conclusions 2003, Bulgarie ; Conclusions 2005, République de Moldova). Cette protection doit comprendre le droit de recours devant une instance indépendante en cas de harcèlement, celui d'obtenir une juste réparation et celui de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait respecter ces droits (Conclusions 2007, Observation interprétative relative à l'article 26).

Vu l'absence d'informations concernant les affaires portées devant les juridictions ou les organes administratifs compétents, le Comité estime que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs bénéficient de voies de recours appropriées et efficaces contre le harcèlement sexuel dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le prochain rapport contienne des informations sur la charge de la preuve (Conclusions 2010).

Le rapport indique que l'article 32 (5) du Code du travail, tel que modifié en 2015, dispose que « tout salarié qui se dit harcelé (...) expose les faits constitutifs du harcèlement ; il incombe ensuite à la personne visée par les accusations de prouver que son comportement ne visait pas à harceler et d'indiquer des éléments objectifs qui démentent le harcèlement ou la nuisance ».

### ***Domages et intérêts***

Le Comité a posé une question ciblée pour savoir si l'indemnisation dont pourrait bénéficier la victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel subi est plafonnée.

Le rapport indique que la législation du travail ne prévoit pas de règles sur l'indemnisation, même dans les affaires dans lesquelles les faits de harcèlement sexuel ou moral de salariés sont avérés.

Le Comité demande si d'autres lois applicables (par ex. la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société, la loi sur la protection contre la discrimination ou le Code civil) prévoient une quelconque forme de réparation ou d'indemnisation pour les victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de relations professionnelles.

Le Comité note, d'après le rapport 2021 sur l'égalité de genre en Albanie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que les articles 37(1)(3) et 38 de la loi n° 10221/2010 sur la protection contre la discrimination prévoient que les tribunaux peuvent accorder une indemnisation en cas de constat de violation de la loi n° 10221/2010 ; l'imposition de mesures en application de cette loi n'exclut pas l'imposition de mesures en application d'autres lois ; l'indemnisation comprend, entre autres, la réparation des violations du droit et de leurs conséquences en rétablissant la situation antérieure, une indemnisation appropriée du préjudice matériel et moral subi et toute autre mesure appropriée. Le Comité demande si les dispositions des articles 37(1) et 38 de la loi n° 10221/2010 sont applicables aux affaires de harcèlement sexuel dans le cadre du travail ainsi que des informations sur les affaires portées en justice dans lesquelles une indemnisation a été accordée aux victimes de harcèlement sexuel.

Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

### ***Covid-19***

Le Comité a posé une question ciblée concernant les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a noté avec satisfaction les informations précises fournies concernant les catégories de travailleurs qui sont exposés à des risques accrus, comme les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de grands magasins, les professionnels de la santé et les autres travailleurs de première ligne. Le rapport ne fournit aucune information en réponse à cette question ciblée.

Le Comité renouvelle par conséquent sa demande d'informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail/dans le cadre du travail à distance, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs bénéficient de voies de recours appropriées et efficaces contre le harcèlement sexuel dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi qu'un système efficace de protection des salariés contre toute forme de harcèlement moral ait été mis en place (Conclusions 2010).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Prévention**

Lors du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations relatives aux campagnes de sensibilisation et de prévention et aux mesures prises pour s'assurer que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté en pratique.

En outre, dans ses précédentes conclusions, le Comité a demandé, notamment, des informations sur les mesures préventives destinées à faire prendre conscience du problème du harcèlement moral au travail (Conclusions 2006, Conclusions 2010).

Le rapport ne fournit aucune information sur ce point.

Le Comité rappelle que l'article 26§2 fait peser des obligations positives sur les États parties et leur impose de prendre des mesures préventives appropriées (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle) pour lutter contre le harcèlement moral, notamment dans les situations où il existe un risque de harcèlement. La non-adoption de mesures de formation ou de sensibilisation préventive dans ces situations peut s'analyser en une violation de l'article 26§2 de la Charte. Les Parties doivent notamment, en consultation avec les partenaires sociaux, informer les travailleurs sur la nature des agissements en question et sur les recours possibles.

Étant donné le manque d'information récurrent à ce sujet, le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des mesures préventives appropriées aient été mises en place contre le harcèlement moral dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle.

Le Comité demande si, et dans quelle mesure, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Le Comité a posé une question ciblée sur le cadre réglementaire et tout changement récent visant à lutter contre le harcèlement dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle.

Le rapport indique que l'article 32 du Code du travail, tel que modifié en 2015, prévoit la protection de la personnalité et de la dignité des salariés. Aux termes de cette disposition, l'employeur est tenu de respecter et de protéger la personnalité et la dignité des salariés dans

le cadre des relations de travail et d'empêcher toute conduite susceptible de porter atteinte à leur dignité.

Le rapport indique également que l'employeur est tenu de respecter et de protéger la personnalité des salariés dans le cadre des relations de travail et de prendre tous les mesures nécessaires pour mettre un terme à toute forme de harcèlement moral de sa part ou de celle d'autres salariés. L'employeur doit informer ses salariés des dispositions sur le harcèlement moral et sexuel et des sanctions applicables (article 32(1)(b) du Code du travail).

L'article 32(3) du Code du travail interdit à l'employeur de harceler ses salariés au moyen de mesures ayant pour but ou pour effet de détériorer leurs conditions de travail, dans une mesure susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des intéressés, de nuire à leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur carrière professionnelle.

Le rapport indique en outre que le ministère des Finances et de l'Économie a élaboré, en collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et européennes et le ministère de la Justice, un projet de décision portant sur une proposition de projet de loi relative à la ratification de la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement et de la Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement. Le rapport indique que, lors de son élaboration, le projet de décision susmentionné a été envoyé au Conseil des ministres albanais pour approbation. Le Comité note que le 6 mai 2022, l'Albanie a ratifié la convention n° 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et que la convention entrera en vigueur le 6 mai 2023.

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les voies de recours disponibles pour les victimes de harcèlement ainsi que sur les organes spécialisés chargés d'enregistrer et d'examiner les plaintes pour harcèlement (Conclusions 2006). Dans sa précédente conclusion, le Comité a réitéré ses questions et a également demandé combien d'affaires ont été portées devant les juridictions ou les organes administratifs compétents (Conclusions 2010). Le Comité a conclu que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte, au motif qu'il n'était pas établi qu'un système efficace de protection des salariés contre toute forme de harcèlement moral ait été mis en place (Conclusions 2010).

Le rapport indique que, concernant les quelques plaintes déposées pour harcèlement, il était difficile de prouver qu'il y avait harcèlement sexuel ou moral.

Le Comité note, d'après le rapport 2021 sur la non-discrimination en Albanie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'en dix ans (2010-2019), le Commissaire à la protection contre la discrimination a examiné 24 cas de discours de haine et a conclu à l'existence d'une discrimination en lien avec des faits de harcèlement dans 40 % des cas.

Étant donné que, d'après le rapport, seules quelques plaintes pour harcèlement ont été déposées, et en l'absence de toute information démontrant une amélioration de la situation, le Comité considère que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif que les travailleurs ne bénéficient pas d'une protection efficace contre le harcèlement moral dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

Concernant la charge de la preuve, le rapport indique que l'article 32 (5) du Code du travail, tel que modifié en 2015, dispose que « tout salarié qui se dit harcelé (...) expose les faits constitutifs du harcèlement ; il incombe ensuite à la personne visée par les accusations de prouver que son comportement ne visait pas à harceler et d'indiquer des éléments objectifs qui démentent le harcèlement ou la nuisance ».

### ***Dommages et intérêts***

Le Comité a posé une question ciblée pour savoir si l'indemnisation dont pourrait bénéficier la victime de harcèlement moral pour le préjudice moral et matériel subi est plafonnée.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé comment le droit des personnes à une réparation effective pour le préjudice matériel et moral subi est garanti, notamment le droit de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait valoir ses droits (Conclusions 2010).

Le rapport indique que la législation du travail ne prévoit pas de règles sur l'indemnisation, même dans les affaires dans lesquelles les faits de harcèlement sexuel ou moral de salariés sont avérés.

Le Comité demande si d'autres lois applicables (par ex. la loi sur la protection contre la discrimination ou le Code civil) prévoient une quelconque forme de réparation ou d'indemnisation pour les victimes de harcèlement moral dans le cadre de relations professionnelles.

Le Comité note, d'après le rapport 2021 sur l'égalité de genre en Albanie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que l'article 37(1) de la loi sur la protection contre la discrimination prévoit que « la décision de justice fixe la nature et le montant de l'indemnisation en cas de constat d'une violation de la loi, ainsi que le délai pour le faire ». L'article 38 de la loi définit l'indemnisation comme comprenant, entre autres, la réparation des violations du droit et de leurs conséquences en rétablissant la situation antérieure, une indemnisation appropriée du préjudice matériel et moral subi et toute autre mesure appropriée. Le Comité note également d'après le même rapport que les articles 37(1) et 38 de la loi prévoient le versement d'une indemnisation. La loi ne prévoit pas de limite au montant de l'indemnisation, qui dépend entièrement du verdict du tribunal. Le Comité demande si les dispositions des articles 37(1) et 38 de la loi sur la protection contre la discrimination sont applicables aux affaires de harcèlement moral dans le cadre du travail ainsi que des informations sur les affaires portées en justice dans lesquelles une indemnisation a été accordée aux victimes de harcèlement moral.

Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

### ***Covid-19***

Le Comité a posé une question ciblée sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail. Il a noté avec satisfaction les informations précises fournies concernant les catégories de travailleurs qui sont exposés à des risques accrus, comme les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de grands magasins, les professionnels de la santé et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à cette question ciblée. Le Comité renouvelle par conséquent sa demande d'informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit des travailleurs à la dignité sur le lieu de travail/dans le cadre du travail à distance.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs :

- qu'il n'est pas établi que des mesures préventives appropriées aient été mises en place contre le harcèlement moral dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle ;
- que les travailleurs ne bénéficient pas d'une protection efficace contre le harcèlement moral dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

## **Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Albanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 28 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a considéré que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que les représentants syndicaux bénéficiaient de la protection contre le licenciement jusqu'au terme de leur mandat exclusivement. Le Comité note également que l'Albanie n'a pas remis son rapport sur les droits liés au travail pour les Conclusions 2018.

Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse à la précédente conclusion de non-conformité.

### ***Protection accordée aux représentants des travailleurs***

Le Comité a précédemment examiné la situation concernant la protection accordée aux représentants des travailleurs (Conclusions 2010). Il a noté qu'en Albanie, les délégués syndicaux ne bénéficiaient que jusqu'au terme de leur mandat de la protection contre le licenciement lié à l'exercice de leurs fonctions de représentants des travailleurs. Le Comité a alors rappelé que la protection offerte aux représentants des travailleurs devait se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat et a conclu que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à la Charte.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a également demandé des informations sur la protection des représentants des travailleurs contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

En réponse, le rapport fournit des informations sur les obligations légales incombant aux employeurs dans le cadre des licenciements collectifs, mais n'aborde pas la question de la protection spécifiquement accordée aux représentants des travailleurs.

Renvoyant à sa précédente conclusion (Conclusions 2010), le Comité renouvelle sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour prolonger la protection accordée aux représentants des travailleurs sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat. Il renouvelle également sa demande d'informations sur la protection des représentants des travailleurs contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

En l'absence de réponse aux questions posées dans la précédente conclusion, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité à cet égard.

### ***Facilités accordées aux représentants des travailleurs***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a renvoyé à son Observation interprétative de l'article 28 et a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur les facilités telles que le temps libre rémunéré pour représenter les salariés, l'attribution d'une aide financière au comité d'entreprise, la mise à disposition de locaux et matériels pour le comité d'entreprise et les autres facilités mentionnées par la Recommandation R143 de l'OIT concernant la protection des représentants des travailleurs et les facilités à leur accorder.

Le rapport ne contient aucune information sur ces aspects. Le Comité renouvelle sa demande et considère que rien ne permet d'établir que les facilités appropriées soient accordées aux représentants des travailleurs.



### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation d'Albanie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que :

- la protection accordée aux représentants des travailleurs et syndicaux contre le licenciement n'est pas prolongée pendant une période raisonnable après la fin de leur mandat ;
- rien ne permet d'établir que les facilités appropriées soient octroyées aux représentants des travailleurs.

## **Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs**

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par l'Albanie.

Le Comité souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle de rapports actuel (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relatives au groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans les conclusions précédentes (Conclusions 2010), le Comité a conclu que, dans l'attente de la réception des informations demandées (concernant les sanctions et les mesures préventives), la situation en Albanie était conforme à l'article 29 de la Charte.

Dans la présente conclusion, l'évaluation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente (Conclusions 2010).

### ***Définitions et champ d'application***

Le rapport indique que, conformément à l'article 148 du Code du travail, le licenciement collectif est considéré comme la rupture des relations de travail par l'employeur pour des raisons qui ne sont pas liées aux employés, lorsque le nombre de licenciements dans les 90 jours est d'au moins 10 pour les entreprises employant jusqu'à 100 employés ; 15 pour les entreprises employant de 100 à 200 employés ; 20 pour les entreprises employant plus de 200 employés.

Le Comité comprend que les dispositions législatives à cet égard n'ont pas été modifiées depuis 2010 (voir Conclusions 2010).

### ***Information préalable et consultation***

Selon le rapport, lorsque l'employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu d'en informer par écrit l'organisation de travailleurs reconnue comme représentant des travailleurs. En l'absence d'une organisation de travailleurs, l'employeur l'informe par le biais d'annonces affichées sur le lieu de travail, qui sont facilement visibles. L'avis doit contenir, notamment, les motifs du licenciement, le nombre de salariés à licencier, le nombre de salariés normalement employés, ainsi que la période pendant laquelle il est prévu d'exécuter ces licenciements. L'employeur remet au ministère du Travail et des Affaires sociales une copie de cet avis.

L'employeur procède à des consultations avec l'organisation des travailleurs, reconnue comme représentant des travailleurs, en vue de parvenir à un accord. A défaut, l'employeur donne la possibilité aux travailleurs de participer aux consultations. Celles-ci ont pour but de prendre des mesures visant à éviter ou à réduire les licenciements collectifs et à en atténuer les conséquences. Les consultations sont effectuées dans un délai de 30 jours, à compter du jour de la notification, sauf dans les cas où l'employeur accepte une durée plus longue. L'employeur informe par écrit le ministère du travail et des affaires sociales de l'achèvement des consultations et envoie une copie de cet avis à la partie concernée. Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, le ministère du travail et des affaires sociales les aide à trouver un accord dans un délai de 30 jours, à compter du jour de la notification définie par le présent point, sauf dans les cas où l'employeur accepte une durée plus longue. Selon le rapport, le ministère du travail et des affaires sociales ne peut pas arrêter le licenciement collectif.

Le Comité note que les informations ci-dessus diffèrent de celles fournies pour les Conclusions de 2010 sur deux points en particulier : la durée des consultations est désormais de 30 jours (au lieu de 20) et les nouvelles informations soumises dans le rapport précisent que le ministère ne peut pas arrêter le licenciement collectif. Le Comité souhaite être informé de toute modification législative ainsi que d'une explication sur les raisons de ces modifications concernant l'information et les consultations préalables à cet égard. En particulier, le Comité demande des informations plus détaillées sur les mesures possibles qui peuvent être prises par le ministère dans les cas où un licenciement collectif n'est pas raisonnablement justifié.

### ***Mesures préventives et sanctions***

Selon le rapport, l'employeur qui ne respecte pas la procédure de licenciement collectif est tenu de verser à l'employé un dommage, qui équivaut à six mois de salaire au maximum, et qui s'ajoute au salaire pendant la période de préavis.

Le Comité observe que les dispositions législatives à ces égards n'ont pas été modifiées depuis la conclusion précédente (Conclusions 2010). Le rapport ajoute que l'employeur doit donner la priorité au réemploi des salariés licenciés pour des raisons qui ne sont pas liées aux salariés (en cas de plusieurs candidats ayant des qualifications comparables).

Le rapport n'apporte pas de réponse à la question posée précédemment par le Comité (conclusions 2007 et 2010), à savoir s'il existe des mesures préventives pour garantir que l'employeur ne manque pas à son obligation de consulter les représentants des employeurs dans le cadre de cette procédure. Le Comité réitère sa question et considère que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation en Albanie est conforme à la Charte à cet égard.

### ***Covid-19***

Le rapport indique que pendant la pandémie de Covid-19, les entreprises n'ont pas respecté les dispositions légales sur les licenciements collectifs, mais souvent, en accord entre les parties, ont procédé à une suspension partielle et ont demandé un soutien social pour les employés ou ont transféré la main-d'œuvre à des entreprises qui avaient une continuité de travail, de solvabilité, d'approvisionnement en marchandises, etc.

Le Comité réitère que la crise du Covid-19 ne peut être une excuse pour ne pas respecter le rôle important du dialogue social dans la recherche de solutions aux problèmes causés par la pandémie qui affectent également les travailleurs. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre d'affaires portées devant les tribunaux pendant la pandémie concernant le non-respect des procédures de consultation dans les licenciements collectifs. Il demande également des informations sur les mesures spécifiques prises, le cas échéant, pour garantir que les procédures de licenciement collectif soient effectivement respectées dans la pratique.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée**

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.