



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

ARMENIE

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'Arménie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 21 janvier 2004. L'échéance pour remettre le 16^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et l'Arménie l'a présenté le 17 février 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Arménie 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 2018).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018) 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^e 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'Arménie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 2§7, 4§1, 21, 26§1, 26§2 et 29.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à l'Arménie concernent 17 situations et sont les suivantes :

– 6 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 4§2, 22 ;

– 9 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§6, 4§3, 4§4, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 28.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 4§5 et 6§3, 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'Arménie de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de l'Arménie 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.

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'Arménie.

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'Arménie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs pouvait être portée à 24 heures (Conclusions 2018). 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

Le Comité note que dans sa précédente conclusion, il avait considéré que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs pouvait être portée à 24 heures (Conclusions 2018).

En réponse, le rapport déclare que le ministère du Travail et des Affaires sociales a fait circuler un projet de loi proposant des amendements au Code du travail, selon lequel le temps de travail de certaines catégories de travailleurs (par exemple, les agents de sécurité) serait revu et ce projet de loi prévoit des journées de travail de douze heures. Le Comité a demandé à être tenu informé de l'adoption de ce projet de loi mais constate que celui-ci n'a pas encore été adopté et réitère sa conclusion de non-conformité au motif que la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs peut être portée à 24 heures.

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, conformément à la Décision du Premier Ministre n° 755-L du 11 juin 2018, l'organisme d'inspection sanitaire du ministère de la Santé a été réorganisé en un organisme d'inspection sanitaire et du travail, dont le statut a été approuvé. Selon ce statut, cet organisme a pour but de garantir le respect des obligations découlant du droit du travail et d'autres textes réglementaires contenant des dispositions relatives au droit du travail, aux conventions collectives et aux contrats de travail. L'un des objectifs de cet organisme

d'inspection est également de superviser la gestion des risques dans le domaine du droit du travail, incluant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et le respect des dispositions des lois et autres textes juridiques de la République d'Arménie, ainsi que la mise en œuvre de mesures préventives dans les domaines de la garantie de la sécurité, de la protection de la santé et de la réglementation des relations de travail.

Le rapport indique en outre que le 29 avril 2020, la loi n° HO-237-N a été adoptée, qui complète le Code des infractions administratives de la République d'Arménie par l'article 230.1. Il confère à l'organisme d'inspection le pouvoir d'enquêter sur les infractions administratives et d'imposer des sanctions administratives. Le non-respect des obligations prévues par la législation du travail et autres textes réglementaires contenant des dispositions en matière de droit du travail entraîne l'émission d'un avertissement. En cas d'infractions répétées au cours d'une même année, l'employeur se voit imposer une amende d'un montant de cinquante fois le salaire minimum prescrit.

Le Comité note que le rapport ne fournit aucune donnée statistique sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique ni sur les sanctions imposées ; il réitère donc sa demande d'informations.

Mesures prises par les autorités pour garantir le respect d'une durée raisonnable du travail et mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques

Dans la question ciblée, le Comité a demandé à recevoir des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel, y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que sur l'activité de l'inspection du travail et les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable au travail. Il a également demandé des informations sur les constatations (par ex. les résultats des activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les services à la personne.

En réponse, le rapport déclare qu'après que l'organisme d'inspection a été habilité à effectuer des contrôles dans le domaine du droit du travail, 95 plaintes pour non-respect du droit du travail ont été reçues, dont 15 concernaient des infractions au temps de travail et de repos. En outre, des procédures administratives ont été engagées sur la base de 15 plaintes reçues par l'organisme d'inspection concernant des infractions au temps de travail et de repos. À la suite de ces procédures, des décrets ont été émis et les personnes ayant commis des infractions ont été jugées responsables en vertu du droit administratif.

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 les périodes d'astreinte sont prévues par l'article 149 du Code du travail. En particulier, il est prévu qu'afin d'assurer la discipline sur le lieu de travail au sein de l'entreprise ou l'exécution de travaux urgents dans des cas particuliers, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des tâches sur son lieu de travail ou à domicile, à la fin de sa journée de travail ou pendant les jours fériés, chômés ou de congé, au maximum une fois par mois et, avec le consentement du travailleur, au maximum une fois par semaine. Si le travail est effectué à la fin de la journée de travail, la durée de l'astreinte combinée à la journée ordinaire de travail ne peuvent pas excéder la durée d'une journée de travail (huit heures) et la durée des périodes d'astreinte effectuées pendant les vacances, les jours fériés et les jours de repos ne peut pas dépasser huit heures par jour. La durée de l'astreinte dans

les locaux de l'entreprise doit être considérée comme du temps de travail et le temps d'astreinte à domicile comme au moins égal à la moitié du temps de travail. Les salariés de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à être d'astreinte et les femmes enceintes et les salariés s'occupant d'un enfant de moins de trois ans ne peuvent être invités à être d'astreinte qu'avec leur consentement.

Le Comité constate que le rapport ne fournit aucune information sur les contrats « zéro heure » et renouvelle sa demande d'informations.

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 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'une définition du travail à distance a été introduite. De même, si un salarié n'a pas travaillé une journée complète parce qu'il devait s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans, cet employé recevra néanmoins l'intégralité de son salaire si son absence n'a pas dépassé deux heures par jour.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs peut être portée à 24 heures.

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'Arménie.

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 (Conclusions 2018), le Comité avait considéré que la situation de l'Arménie était conforme à l'article 2§2, dans l'attente des informations demandées (voir ci-dessous).

Le rapport rappelle que l'article 156(2) du Code du travail interdit le travail pendant les jours fériés chômés (fêtes religieuses et civiles). Le travail est toutefois autorisé dans les cas exceptionnels de tâches ne pouvant être interrompues pour des motifs techniques, de tâches liées à la nécessité d'assurer certains services à la population et de tâches impliquant des réparations urgentes et des opérations de chargement et de déchargement.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2014) qu'en vertu de l'article 185 du Code du travail, tout travail effectué pendant un jour de repos ou un jour férié chômé (fête religieuse ou civile) prévu par la loi est rémunéré : a) s'il n'est pas prévu dans les horaires de travail, au moins le double du tarif normal payé à l'heure (par jour) ou à la tâche ; il peut aussi être compensé par l'octroi au salarié d'un autre jour de repos payé à prendre dans le mois qui suit ou à ajouter à ses congés payés annuels ; ou b) s'il est prévu dans les horaires de travail, au moins le double du tarif normal payé à l'heure (par jour) ou à la tâche. La rémunération du travail effectué pendant un jour de repos ou un jour férié chômé se compose comme suit : salaire de base plus rémunération supplémentaire d'un montant équivalent (doublement du salaire). En vertu de l'article 184 du Code du travail, un autre supplément est dû pour toute heure supplémentaire ou travail de nuit. En conséquence, le Comité a jugé cette situation conforme à l'article 2§2 de la Charte (Conclusions 2014).

De plus, le Comité a précédemment noté que l'article 185(3) du Code du travail (modifié) relatif à la rémunération des jours fériés (fête civile ou religieuse) et des jours de repos dispose que les exigences énoncées aux paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas aux personnes travaillant dans les secteurs des soins de santé, du travail social, de l'éducation des enfants, de l'électricité, du gaz, du chauffage, des communications et dans d'autres secteurs spéciaux, à condition que le travail soit effectué pendant au moins un jour sur cinq jours chômés consécutifs (jours fériés civils ou religieux et week-ends). Par conséquent, le Comité a demandé qu'il soit précisé si la législation fixait des critères restrictifs définissant les circonstances dans lesquelles le travail était autorisé pendant les jours fériés en vertu de l'article 178§3 du Code du travail. Il a également demandé quelle rémunération supplémentaire percevaient éventuellement les salariés des secteurs susmentionnés travaillant pendant un jour férié.

Le rapport indique en réponse que cette règle s'applique s'il y a au moins cinq jours chômés consécutifs et que les salariés de ces secteurs travaillent pendant l'un quelconque de ces jours.

Le rapport indique également que l'article 1^{er} de la loi relative aux jours fériés civils et religieux de la République d'Arménie a été modifié par la loi n° Ho-362-N du même nom, adoptée le 17 novembre 2021 et entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2021 (hors période de référence). En vertu de cette loi modifiée, le Nouvel An et Noël (qui sont des jours chômés) sont célébrés du 31 décembre au 2 janvier (Nouvel An) et le 6 janvier (Noël et Épiphanie), alors que selon la formulation qui était en vigueur jusqu'au 1^{er} décembre 2021, les fêtes du Nouvel An et de Noël étaient célébrées du 31 décembre au 6 janvier.

Le Comité note que, d'après le rapport, en vertu de la loi modifiée, il y a trois jours chômés consécutifs et que l'article 185(3) ne s'applique qu'aux années pour lesquelles cette période (du 31 décembre au 2 janvier) est suivie ou précédée de deux jours de repos (week-end).

Le rapport souligne que dans tous les autres cas, tout travail effectué pendant un jour férié chômé (fête civile ou religieuse) est rémunéré conformément à l'article 185 du Code du travail, mais que la rémunération supplémentaire versée pour un travail effectué pendant un jour chômé dans les cas en question est déterminée d'un commun accord par les parties ou fixée dans la convention collective qui s'applique. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la situation telle qu'elle se présente dans les faits dans les cas en question, et notamment des exemples de niveaux de salaire après augmentation, déterminés d'un commun accord par les parties ou fixés dans une convention collective.

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 conclut que la situation de l'Arménie est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

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'Arménie.

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 »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018) que la situation de l'Arménie 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.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Arménie est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

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'Arménie 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'Arménie 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'Arménie 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'Arménie 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'Arménie.

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 »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Arménie était conforme à l'article 2§6 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question posée dans sa conclusion précédente.

Le Comité a précédemment demandé de préciser si la version modifiée de l'article 84 du Code du travail exigeait que le contrat de travail indique les durées de préavis en cas de rupture du contrat ou de cessation de la relation de travail (Conclusions 2018). Le rapport précise que la réglementation applicable n'exige pas actuellement que le contrat écrit indique la durée des délais de préavis en cas de résiliation du contrat ou de la relation de travail, mais qu'il est envisagé d'adopter un amendement qui rectifierait cette question, sans toutefois fournir d'indication sur le calendrier à cet égard. Par conséquent, le Comité conclut que la situation en Arménie n'est pas conforme à l'article 2§6 de la Charte au motif que la durée des périodes de préavis en cas de rupture du contrat ou de cessation de la relation de travail n'est pas précisée dans le contrat de travail ou un autre document.

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'Arménie n'est pas conforme à l'article 2§6 de la Charte au motif que la durée des périodes de préavis en cas de rupture du contrat ou de cessation de la relation de travail n'est pas précisée dans le contrat de travail ou un autre document.

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'Arménie.

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'Arménie n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas un repos compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires effectuées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas un congé compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires effectuées (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'à la suite des modifications de l'article 184 du Code du travail (HO-117-N) adoptées le 24 juin 2010, chaque heure supplémentaire travaillée doit donner lieu à une majoration d'au minimum 50 % du salaire horaire. La disposition qui autorisait un employeur à ne pas accorder de majoration pour des heures supplémentaires effectuées avec l'accord du travailleur a été supprimée. Le rapport indique que des modifications ont été spécifiquement apportées dans le but de mettre les dispositions du Code du travail concernées en conformité avec l'article 4§2 de la Charte.

Le rapport indique également que la partie 1 de l'article 185 du Code du travail prévoit que pour tout travail effectué pendant un jour de repos ou un jour chômé (vacances ou jour férié), d'une part, le travailleur touchera une majoration d'au moins 50 % du salaire horaire par heure supplémentaire, et d'autre part, d'un commun accord, soit il sera rémunéré au moins le double du taux horaire habituel (journalier) ou du salaire à la tâche, soit il aura droit à un jour de congé payé supplémentaire à prendre dans le mois qui suit ou à ajouter à ses congés payés annuels.

Le rapport indique donc que les primes envisagées pour les heures supplémentaires et les primes envisagées pour le travail pendant les jours de repos ou les jours chômés prévus par la loi sont des garanties immuables déterminées par le Code du travail. Par conséquent, si le travailleur effectue des heures supplémentaires pendant un jour de repos, un jour férié chômé ou un jour de fête prévu par la loi, l'employeur doit payer à la fois la majoration pour les heures supplémentaires et la prime pour le travail effectué pendant un jour de repos, un jour férié chômé ou un jour de fête prévu par la loi. En outre, lorsque d'un commun accord, la prime pour le travail effectué pendant des jours fériés chômés ou des jours de fête prévus par la loi prend la forme d'un jour de congé, le travailleur bénéficiera d'un temps de repos supplémentaire en compensation pour le travail effectué pendant les jours de repos et les jours chômés fériés ou les jours de fête, en plus de la majoration prévue pour les heures supplémentaires.

Le Comité considère que l'octroi combiné d'un congé équivalent et d'une indemnité pour heures supplémentaires équivaut à une rémunération majorée des heures supplémentaires, ce qui est donc conforme à la Charte (Conclusions 2014, Slovaquie). Compte tenu des informations figurant dans le rapport, le Comité estime que la situation de l'Arménie est désormais conforme 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 les heures supplémentaires peuvent être autorisées dans le cadre de la prévention d'épidémies et autres situations d'urgence ou pour contrecarrer les conséquences qui en résultent. Les heures supplémentaires sont limitées à quatre sur une période de deux jours consécutifs et à 180 par an. Dans les cas exceptionnels, elles ne doivent pas excéder huit heures sur une période de deux jours consécutifs, et la durée maximale de travail journalier et hebdomadaire doit rester inchangée. La durée maximale de travail, heures supplémentaires comprises, ne doit pas excéder 12 heures par jour et 48 heures par semaine.

Le rapport indique qu'en 2020, en raison de la pandémie de covid-19, des plaintes pour défaut de versement de salaire, défaut d'octroi de congés annuels ou retard dans l'octroi des congés ont été adressées aux instances compétentes. Dans le but de mettre fin à ces infractions, des décrets relatifs à l'attribution de tâches ont été émis à destination des entités économiques, et des sanctions ont été imposées. En outre, des travaux de sensibilisation et de consultation sur les démarches pour l'organisation des activités à distance en raison de l'état d'urgence ont été réalisés.

Enfin, le rapport indique que la disposition relative au paiement des heures supplémentaires est étendue au travail effectué à distance.

Conclusion

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

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'Arménie.

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 aux travailleuses.

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 »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que :

- l'indemnisation qui pouvait être accordée en cas de discrimination salariale était plafonnée et pouvait empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- le respect du droit à l'égalité de rémunération n'était pas garanti, comme le montrait l'écart persistant de rémunération entre hommes et femmes (Conclusions 2018).

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

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

Cadre juridique

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination, le rapport indique que la loi HO-173-N du 10 septembre 2019 visant à compléter le Code du travail est entrée en vigueur le 19 octobre 2019. Ce texte donne une définition de la discrimination dans les relations de travail et indique clairement que la discrimination est interdite par la législation du travail.

Le Comité a précédemment considéré que le cadre juridique en Arménie était conforme à la Charte (Conclusions 2018). En revanche, dans sa conclusion sur l'article 20 (Conclusion 2020), il a constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'était pas explicitement garantie en droit.

Le rapport rappelle que l'article 178(2) du Code du travail prévoit une rémunération égale pour un même travail ou pour un travail équivalent. Le Comité souligne qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1(c) du Protocole additionnel de 1988), le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par un texte législatif. Le principe d'égalité de rémunération s'applique à la fois au travail égal et au travail de valeur égale ou comparable (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France, Réclamation n° 130/2016, décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §163). Le Comité se réfère à sa précédente conclusion relative à l'article 20, dans laquelle il a observé que la législation prévoyait l'égalité

de rémunération entre hommes et femmes pour un « travail égal » et pour un « travail équivalent » mais non pour un « travail de valeur égale ou comparable », et que cette formulation était plus étroite que le principe de la Charte.

À la lumière de ce qui précède, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit.

Recours effectifs

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2016 et 2020 relatives à l'article 20 ; Conclusions 2018 relative à l'article 4§3), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que l'indemnisation qui pouvait être accordée en cas de discrimination salariale était plafonnée et pouvait empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives. Le Comité note que la situation n'a pas changé ; il réitère par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Dans ses conclusions précédentes, le Comité a demandé des informations sur les développements législatifs relatifs à la charge de la preuve et a réservé sa position sur ce point (Conclusions 2018 et 2014).

Le rapport indique en réponse que le nouveau Code de procédure civile, qui est entré en vigueur le 29 avril 2018, contient un nouveau chapitre 24 intitulé « Procédures pour les litiges individuels du travail », qui définit le type d'affaires instruites dans le cadre de ces procédures et les délais d'instruction, incluant l'accomplissement de certains actes, ainsi que le rôle actif des juridictions, les règles spécifiques relatives à la répartition de la charge de la preuve, et les questions examinées dans la détermination de la peine. Au titre de l'article 210(1), le tribunal examine et tranche les litiges individuels du travail liés à la modification ou à la résiliation d'un contrat de travail et aux sanctions disciplinaires. Conformément à l'article 213, il incombe au défendeur de prouver les faits.

Le Comité se réfère à sa précédente conclusion sur l'article 20 (Conclusions 2020) dans laquelle il a examiné cette situation et demandé si un employé pouvait déposer plainte auprès un tribunal en cas de litige en raison de pratiques illégales non liées à la modification ou à la résiliation d'un contrat de travail ou aux sanctions disciplinaires. Il a également demandé comment le principe d'aménagement de la charge de la preuve était appliqué dans la pratique, par exemple, s'il était systématiquement appliqué dans les affaires liées à la discrimination salariale. Entre-temps, il a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le genre.

Le rapport indique en outre que, d'après la réglementation en vigueur, lorsqu'un différend apparaît entre un employé (ou un ancien employé) et l'employeur du fait d'une discrimination salariale fondée sur le genre, ce différend, en tant que conflit de travail, doit être examiné dans le cadre d'une procédure judiciaire selon les modalités prévues par le Code de procédure civile (articles 263 et 264§ 1 du Code du travail).

Le Comité considère que la situation n'est pas conforme avec la Charte au motif que la loi ne prévoit pas un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si des litiges en matière d'égalité de rémunération avaient été portés à la connaissance des tribunaux. Il a également demandé des informations sur le nombre, la nature et l'issue des plaintes pour inégalité de rémunération portées devant les instances judiciaires et administratives (Conclusions 2018). Le rapport ne contient aucune information sur ce point. Le Comité réitère par conséquent ses questions.

S'agissant du système de rémunération, le rapport indique qu'au titre de l'article 180§3 du Code du travail, les mêmes critères sont appliqués aux hommes et aux femmes lors de l'application d'un système de qualification et que ce système devrait être conçu de sorte à exclure toute discrimination fondée sur le genre.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures particulières 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 sur des salaires.

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

D'après le rapport, de manière générale, la rémunération des femmes, toutes professions confondues, représentait environ 64,9 % du salaire des hommes en 2020 (contre 66,4 % en 2016) ; autrement dit, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (c'est-à-dire la différence entre le salaire nominal mensuel moyen des femmes et des hommes, exprimée en pourcentage du salaire nominal mensuel moyen des hommes) était de 35,1 % (contre 32,5 % en 2017).

L'Arménie 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

Le rapport ne contient pas d'information demandée en réponse à la question du Comité relative à l'impact de la covid-19.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que :

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit ;
- l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination salariale est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- la loi ne prévoit pas un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination salariale.

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'Arménie.

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'Arménie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2018).

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.

En réponse, le rapport indique que pendant la période de référence, la première partie de l'article 113 du Code du travail a été modifiée pour ajouter que l'employeur est en droit de résilier un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, de même qu'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée avant l'expiration dudit contrat, en cas de retrait ou invalidation du statut de résident accordé à un ressortissant étranger. Le rapport indique en outre que la première partie de l'article 115 du Code du travail a également été complétée pour préciser que l'employeur est tenu de notifier sa décision au salarié étranger concerné

trois jours à l'avance, lorsque la cessation d'emploi est motivée par le retrait ou l'invalidation du statut de résident.

Le Comité prend note des informations fournies relatives aux activités de l'Inspection du travail en ce qui concerne les infractions les plus fréquentes commises par les entreprises durant la pandémie de covid-19.

Période d'essai

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou l'indemnité qui en tient lieu en cas de rupture anticipée de contrats à durée déterminée et de licenciement au cours de la période d'essai (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que conformément aux dispositions des articles 113, 115 et 129 du Code du travail, les motifs de licenciement, les modalités de notification et l'indemnité de licenciement en cas de rupture anticipée de contrats à durée déterminée sont les mêmes que pour les contrats à durée indéterminée. Le rapport ajoute que les modalités de la notification et de l'indemnité de licenciement ne sont pas interchangeables. Il précise que le non-respect du délai de notification est sanctionné par l'obligation faite à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour chaque jour de retard. L'indemnité est calculée sur la base du salaire journalier moyen de l'intéressé.

Le rapport ne contenant pas les informations requises en ce qui concerne la période d'essai, le Comité 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'Arménie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Travailleurs précaires

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si un préavis et/ou une indemnité en tenant lieu étaient applicables en cas d'appel sous les drapeaux (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport souligne que dans la mesure où cette cause de rupture du contrat de travail est déjà notifiée à l'intéressé par convocation écrite (l'appel sous les drapeaux), la notification dans un délai raisonnable prévue par le Code du travail perd de sa pertinence. Le rapport indique en outre que l'employeur procède à la rupture du contrat de travail au plus tard trois jours avant la date indiquée sur la convocation.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun préavis n'était prévu en cas de licenciement justifié par des manquements disciplinaires mineurs, comme le fait de ne pas se présenter au travail pendant une journée sans raison valable (Conclusions 2018).

En réponse à cette conclusion de non-conformité, le rapport indique que des amendements au Code du travail seront proposés à ce sujet. Cependant, aucune modification n'ayant encore été apportée au Code du travail, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun préavis n'est prévu en cas de licenciement pour faute simple.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

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 »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte aux motifs que :

- les retenues opérées sur les salaires pouvaient priver les travailleurs ayant les plus bas salaires et les personnes dont ils avaient la charge de leurs moyens de subsistance ;
- la suppression du salaire lorsqu'un produit était défectueux du fait du travailleur privait les travailleurs et les personnes dont ils avaient la charge de leurs moyens de subsistance.

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 relève dans le rapport qu'en vertu de l'article 214 du Code du travail, l'ensemble des retenues sur les salaires ne peut excéder 50 % du salaire mensuel d'un travailleur et que le salaire restant après déduction des retenues ne peut être inférieur au salaire minimum. Cette restriction, selon le rapport, est de caractère impératif et aucune exception ne peut être admise, sauf dans les cas précisés à l'article 213, points 1 et 2 de la partie 2 du Code du travail (tel que modifié en 2015), notamment en cas d'avance sur salaire ou d'excès de paiement à la suite d'erreurs de calcul. De plus, lorsque la responsabilité matérielle d'un travailleur est engagée, comme le prévoit l'article 237 du Code du travail, ce dernier doit verser à l'employeur un dédommagement pour le préjudice causé, qui ne doit pas dépasser le montant de son salaire moyen pendant trois mois, sauf dans les cas prévus par l'article 239

du Code du travail, à savoir, notamment, lorsque le dommage a été causé intentionnellement. Le rapport précise que les limites fixées par l'article 214 du Code du travail s'appliquent également aux cas de dédommagement prévus par l'article 239.

Le Comité note qu'aux termes de l'article 190, paragraphe 3 du Code du travail, si un produit est défectueux du fait d'un travailleur, son travail ne sera pas rémunéré. Le Comité demande quelles sont les limites applicables aux retenues sur salaire en pareil cas.

Le rapport ajoute qu'un projet de loi portant modification au Code du travail, qui vise à limiter de manière absolue les retenues sur salaire au montant du salaire minimum, a été mis en circulation. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur tout fait nouveau en la matière.

Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé – c'est-à-dire la portion de salaire restante après déduction de toutes les retenues autorisées, y compris de la pension alimentaire – d'un travailleur percevant le salaire minimum ne sera jamais inférieur au minimum vital défini par le gouvernement.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité demande si les travailleurs peuvent être autorisés à renoncer aux conditions et limites imposées par la loi aux retenues sur salaire.

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'Arménie.

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 conclu que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :

- le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation patronale était trop élevé ;
- les catégories de travailleurs ci-après ne pouvaient pas constituer de syndicats ni s'affilier au syndicat de leur choix : employés du Bureau du procureur, personnel civil travaillant au sein des services de sécurité, tous les membres des forces de police (y compris le personnel civil), travailleurs indépendants, professions libérales et travailleurs du secteur informel.

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.

Son évaluation portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion 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.

D'après le rapport, les informations obtenues de la part de la Confédération des syndicats arméniens au 1^{er} janvier 2021 indiquent que la Confédération rassemble 18 fédérations nationales regroupant tous les syndicats d'un secteur et compte 188 259 membres. Selon ILOSTAT, le taux de syndicalisation était de 20,5 % en mai 2022 (hors période de référence).

Constitution de syndicats et d'organisations patronales

S'agissant du nombre minimum de membres requis, le Comité a précédemment noté que, conformément à la loi relative aux organisations patronales, le nombre d'employeurs requis pour constituer une organisation patronale était le suivant :

- au niveau national : plus de la moitié des organisations patronales opérant au niveau du secteur ou du territoire ;
- au niveau sectoriel : plus de la moitié des organisations patronales opérant au niveau du secteur ;
- au niveau territorial : la majorité des employeurs d'une circonscription administrative ou la majorité des organisations patronales de différents secteurs d'une circonscription administrative.

Le Comité a également observé que l'article 2 de la loi relative aux syndicats fixait des conditions similaires pour la création de fédérations de syndicats aux niveaux territorial, sectoriel et national. Il fallait en effet recueillir les suffrages de plus de la moitié des syndicats représentant la majorité des travailleurs du niveau considéré. Le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation patronale était trop élevé et constituait dès lors un obstacle à la liberté d'association (Conclusions 2018).

Le rapport indique que la législation en vigueur est en cours de révision en vue de rendre la situation conforme aux obligations internationales incombant à l'Arménie. Toutefois, aucun changement n'étant intervenu, le Comité réitère sa précédente conclusion.

Champ d'application personnel

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que les catégories de travailleurs ci-après ne pouvaient pas constituer de syndicats ni s'affilier au syndicat de leur choix : employés du Bureau du procureur, personnel civil travaillant au sein des services de sécurité, tous les membres des forces de police (y compris le personnel civil), travailleurs indépendants, professions libérales et travailleurs du secteur informel (Conclusions 2018).

D'après le rapport, l'article 6 de la loi de la République d'Arménie relative aux syndicats dispose que les agents des forces armées, de la police, des organes de sécurité nationale et du Bureau du procureur, ainsi que les juges et les membres de la Cour constitutionnelle ne peuvent être syndiqués.

En outre, le rapport indique que la situation n'a pas changé en ce qui concerne les travailleurs indépendants, les professions libérales et les travailleurs du secteur informel.

La situation n'ayant pas changé, le Comité reconduit sa précédente conclusion de non-conformité.

Toutefois, le rapport indique que les membres du personnel civil (qui ne sont pas considérés comme des agents de police) travaillant au sein des services de police jouissent des droits syndicaux. De même, les membres du personnel civil travaillant au sein des services de sécurité nationale peuvent constituer des syndicats et s'affilier au syndicat de leur choix.

Le Comité note d'après l'Observation (CEACR) de l'OIT adoptée en 2020 (Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical) que l'OIT a exhorté le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour modifier la loi relative aux syndicats afin de faire en sorte que les employés du Bureau du procureur, les juges (y compris auprès de la Cour constitutionnelle), le personnel civil travaillant au sein des services de police et de sécurité, les travailleurs indépendants, les professions libérales et les travailleurs de l'économie informelle puissent constituer des organisations de promotion et de défense de leurs intérêts et s'y affilier.

Le Comité demande par conséquent des précisions concernant la situation du personnel civil des services de police et de sécurité.

Dans ses précédentes conclusions, 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 indique que les membres des forces armées ne peuvent être syndiqués.

Le Comité conclut par conséquent que la situation n'est pas 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, §§ 80 et 84).

Conclusion

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

- le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation patronale est trop élevé ;
- les membres des services de police et des forces armées, les travailleurs indépendants, professions libérales et travailleurs du secteur informel ne peuvent pas constituer de syndicats ni s'y affilier afin de défendre leurs intérêts.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

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 »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées sur la consultation paritaire dans le secteur public et la fonction publique (Conclusions 2018).

Le rapport note que les questions relatives aux fonctionnaires peuvent être examinées dans le cadre fixé par la convention collective de portée nationale conclue en 2020 entre le Gouvernement, la Confédération des syndicats et l'Association des employeurs. Cette convention régit, entre autres et pas seulement pour les fonctionnaires, la consultation paritaire sur un large éventail de questions d'intérêt mutuel, et renouvelle le mandat de la Commission tripartite impliquant les mêmes parties.

Le Comité considère que les informations concernant la consultation paritaire dans le secteur public sont insuffisantes. Il souligne en outre que cette question a été successivement reportée depuis 2010, sans être réglée de manière satisfaisante (Conclusions 2010, 2014, 2018). En conséquence, le Comité réitère sa demande d'information sur le point de savoir s'il existe des instances consultatives propres au secteur public et, dans l'affirmative, quels sont leur modes de fonctionnement et leur structure. Il demande également des exemples de cette consultation donnant lieu à de nouveaux droits pour les travailleurs et/ou améliorant leurs conditions de travail. Entre-temps, le Comité conclut qu'au vu du manque d'informations, la situation n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte, car l'existence d'organes consultatifs paritaires propres au secteur public ne peut pas être établie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que l'existence des organes consultatifs paritaires propres au secteur public n'est pas établie.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

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'Arménie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante (Conclusions 2018). 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.

La précédente conclusion de non-conformité était fondée sur l'absence d'informations concernant le pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective (Conclusions 2018). Le rapport indique qu'au 1^{er} janvier 2021, 422 conventions collectives avaient été conclues, dont 2 au niveau de la branche, 55 au niveau territorial et 365 au niveau de l'entreprise. Ces conventions collectives couvraient 117 119 travailleurs, dont 111 187 étaient syndiqués. Cela représente une diminution numérique par rapport aux données présentées dans le rapport précédent (665 conventions collectives conclues au 1^{er} janvier 2017, dont quatre au niveau de la branche, 60 au niveau territorial et 601 au niveau de l'entreprise, Conclusions 2018). Comme le rapport ne fournit pas les informations demandées, le Comité réitère sa demande d'informations concernant le pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective. Le Comité demande en outre des informations sur les mesures prises pour promouvoir la négociation collective. En attendant, le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Le Comité a par ailleurs identifié un autre sujet de préoccupation lié à la manière dont s'articule la négociation collective en l'absence de syndicat représentatif (Conclusions 2014 et 2018). À cet égard, le Comité a demandé des éclaircissements visant à déterminer si seuls les syndicats représentant plus de la moitié des salariés d'une entreprise étaient habilités à conclure une convention collective. Il a également demandé si un syndicat représentant moins de 50 % des salariés pouvait toujours négocier un accord au profit de ses membres. Le rapport résume les dispositions législatives en vigueur. Un syndicat représentant plus de la moitié des salariés d'une entreprise est habilité à représenter tous les salariés ; la convention collective qui en résulte s'applique ainsi à tous les salariés de l'entreprise en question. Un syndicat représentant moins de la moitié des salariés d'une entreprise ne peut négocier qu'au nom de ses propres membres. En l'absence de syndicat, les fonctions de représentation peuvent être transférées au syndicat régional ou sectoriel concerné. Conformément à l'article 23 du Code du travail, s'il n'y a pas de syndicat dans une entreprise, ou si les syndicats en place représentent moins de la moitié des salariés de l'entreprise, l'assemblée du personnel peut élire d'autres représentants. Dans ce dernier cas, conformément à l'article 56 du Code du travail, le syndicat qui représente moins de la moitié des salariés d'une entreprise négocie collectivement, par le biais d'un organe représentatif paritaire, avec d'autres représentants élus.

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'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

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'Arménie était conforme à l'article 6§3 de la Charte dans l'attente des informations demandées. Il avait demandé confirmation que le recours à l'arbitrage n'est autorisé que si les parties en ont convenu ainsi (Conclusions 2018).

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas fourni d'informations à ce sujet. Il réitère donc sa demande que le prochain rapport contienne des informations sur le caractère volontaire ou obligatoire du recours à l'arbitrage pour le règlement des conflits collectifs du travail. 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 soit conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

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 (Conclusions 2018), le Comité avait considéré que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- le pourcentage requis de travailleurs pour déclencher une grève était trop élevé ;
- la grève était interdite dans les services de fourniture d'énergie ;
- tous les membres de la police n'avaient pas le droit de faire grève ;
- les restrictions au droit de grève dans certains secteurs étaient trop étendues et dépassaient les limites permises par l'article G.

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 considéré que le pourcentage requis de travailleurs pour déclencher une grève était trop élevé. A ce sujet, il avait noté que l'article 74§1 du Code du travail exige le vote favorable des deux tiers des voix des travailleurs d'un établissement (d'une entreprise) ou, si la grève concerne une sous-division d'un établissement, des deux tiers des travailleurs de cette sous-division (à condition que ce nombre ne soit pas inférieur à la moitié du nombre total des travailleurs de l'établissement en cas de grève ayant des répercussions sur les activités d'autres sous-divisions).

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'il est envisagé de modifier l'article 74 du Code du travail pour réduire le nombre de voix requis pour appeler à la grève – des deux tiers du nombre total des travailleurs d'un établissement à la moitié au moins des travailleurs. Un projet de loi visant à amender et compléter le Code du travail a été élaboré et mis en circulation par le ministère du Travail et des Affaires sociales ; il est prévu qu'il soit soumis au Cabinet du Premier ministre en juin 2022.

Le Comité prend note de ces développements. Toutefois, l'article 74 du Code du travail n'ayant pas été modifié durant la période de référence, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait estimé que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs i) que les grèves étaient interdites dans les services de fourniture d'énergie et ii) que tous les membres de la police n'avaient pas le droit de faire grève.

Dans son rapport, le Gouvernement indique d'abord que l'article 39§1, point 8, de la loi sur les services de police, qui dispose qu'un policier n'a pas le droit d'organiser des grèves ou d'y

participer, concerne les policiers, et non les fonctionnaires employés par la police. Il indique ensuite que le projet de loi mentionné ci-dessus (section « Habilitation à déclencher une action collective ») prévoit de modifier l'article 75 du Code du travail, qui énumère les secteurs dans lesquels il est interdit de faire grève. Ainsi, il a été proposé que les services de police et d'approvisionnement en électricité soient retirés de ces secteurs.

Le Comité prend note de ces développements. Il demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées. Dans l'intervalle, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ces points.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait estimé que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève pouvait être limité était excessivement large et qu'il n'était pas établi que les restrictions remplissent les conditions énoncées à l'article G de la Charte. Il avait demandé si les représentants des salariés étaient associés aux discussions sur le service minimum à assurer.

A cet égard, le Comité rappelle que le droit de grève peut être limité. Une restriction à ce droit n'est cependant possible que si elle respecte les exigences de l'article G, c'est-à-dire qu'elle doit être prévue par la loi, poursuivre un but légitime et être nécessaire dans une société démocratique. Une interdiction de la grève dans des secteurs considérés comme essentiels à la vie de la communauté est présumée poursuivre un but légitime dans la mesure où un arrêt de travail pourrait mettre en danger l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique. Cela étant, une interdiction pure et simple de la grève dans un secteur considéré comme essentiel – en particulier lorsque celui-ci est défini en termes larges, par exemple « énergie » ou « santé » – n'est pas considérée comme une mesure proportionnée aux impératifs des secteurs concernés. Tout au plus l'instauration d'un service minimum dans ces secteurs pourrait être jugée conforme à l'article 6§4.

Selon le rapport du Gouvernement et d'autres sources (notamment l'Observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, adoptée en 2020 et publiée en 2021, relative à la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical), il est prévu d'amender le Code du travail pour i) diminuer le nombre des secteurs dans lesquels il est interdit de faire grève et ii) préciser que le droit de faire grève dans les secteurs qui jouent un rôle important pour la vie de la communauté peut être limité par la loi aux fins de protéger l'intérêt public et les droits et libertés d'autrui ; il a aussi été proposé de modifier les dispositions concernant la négociation de services minimums entre les employeurs et les représentants des travailleurs.

Le Comité prend note de ces développements. Il demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées. Dans l'intervalle, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

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 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.

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'en raison de la pandémie de covid-19, l'état d'urgence a été instauré sur l'ensemble du territoire du 16 mars au 11 septembre 2020. Par la suite, un régime de quarantaine a été mis en place. Aux termes de l'article 75§2 du Code du travail, les grèves sont interdites dans les régions où l'état d'urgence a été instauré. En revanche, le Code du travail n'interdit pas les grèves en cas de quarantaine.

Le Gouvernement mentionne en outre différentes réglementations adoptées au cours du premier semestre 2020, en particulier : la directive sur le respect des règles sanitaires et épidémiologiques dans les établissements, les dangers éventuels et l'organisation du travail en cas de violation de celles-ci (approuvée par l'instruction du commandant de la République d'Arménie n° Ts/17-2020 du 20 mars 2020) et les règles visant à prévenir la propagation de la nouvelle maladie à coronavirus (covid-19) dans les établissements (établies par la décision du commandant de la République d'Arménie n° 27 du 31 mars 2020, en vigueur du 1^{er} avril au 3 mai 2020).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- le pourcentage requis de travailleurs pour déclencher une grève est trop élevé ;
- la grève est interdite dans les services de fourniture d'énergie ;
- les policiers n'ont pas le droit de grève ;
- les restrictions au droit de grève dans certains secteurs vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

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'Arménie.

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 conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 22 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

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 fournit des informations sur trois secteurs particulièrement touchés par la pandémie en Arménie : les soins de santé, la police et les transports. Il indique que le système de santé, mobilisé en première ligne durant la pandémie, a continué de fournir une assistance et des services médicaux aux patients et à leurs proches. L'information sur le coronavirus a été communiquée au personnel médical via des formations sur les principes relatifs à l'organisation de l'assistance et des services médicaux ambulatoires pour les patients atteints du coronavirus, à la prise en charge des patients, à leur isolement et à l'application des mesures de protection individuelle. En application de l'arrêté du ministre de la Santé du 25 juin 2020, des recherches ont été conduites dans les établissements fournissant une assistance et des services médicaux, ce qui a permis d'évaluer les risques et d'identifier les défaillances. Le nombre de cas de covid parmi le personnel desdits établissements a ainsi été divisé par 27. La police n'a pas eu la possibilité de proposer le travail à distance, mais, selon le rapport, le bon fonctionnement du service a été assuré. En ce qui concerne le secteur des transports, les entreprises de transport interrégional de voyageurs ont dû cesser leurs activités en raison des restrictions appliquées dans les différentes régions. Les conducteurs employés dans ce secteur ont soit été mis au chômage technique, soit été affectés à d'autres activités. Les transports interrégionaux, intrarégionaux et intracommunautaires réguliers de voyageurs ont été effectués dans leur intégralité, en appliquant les mesures prévues pour lutter contre la pandémie. Une aide financière a été accordée aux services de gares routières, permettant ainsi de maintenir les emplois. Les entreprises du secteur du transport routier ont bénéficié d'une aide générale de l'État dans le cadre de programmes visant à limiter l'impact social et économique de la covid-19.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie est conforme à l'article 22 de la Charte.

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'Arménie.

Il fait observer qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 28 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a 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 de contrôle (voir l'annexe à la lettre par 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 conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs que la protection accordée aux représentants des travailleurs ne se prolongeait pas sur une durée raisonnable après l'expiration de leur mandat et qu'il n'était pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement et que les facilités accordées aux représentants des travailleurs soient adéquates.

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.

Types de représentants des travailleurs

Dans ses Conclusions 2018, le Comité a noté que dans les entreprises où aucun syndicat n'était présent, l'assemblée du personnel élit des délégués chargés de défendre les intérêts des salariés dans les négociations collectives avec l'employeur. Il a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur la manière dont les salariés étaient représentés en dehors du champ de la négociation collective dans les entreprises où aucun syndicat n'était présent. Le rapport ne répond pas à cette question. Le Comité réitère par conséquent 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'Arménie soit conforme à la Charte.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

En ce qui concerne la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement, le Comité a noté dans ses Conclusions 2018 que selon le Code du travail, un représentant des travailleurs pouvait être licencié par l'employeur sans l'accord de l'Inspection du travail lorsque « le salarié ne joui(ssait) plus de la confiance de l'employeur ». Le Comité a fait observer que la notion de « confiance de l'employeur », lorsqu'il s'agissait de représentants des travailleurs, pouvait donner lieu à des abus et a demandé que le prochain rapport précise s'il existait des limites strictes à l'application du motif de « perte de confiance » pour procéder à un licenciement. Dans ses Conclusions 2018, le Comité a également considéré que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

De plus, dans ses Conclusions 2018, le Comité a également réitéré ses précédentes conclusions (Conclusions 2014 et 2010) selon lesquelles la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte en ce qui concernait la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement, au motif qu'elle était limitée la période d'exercice de leurs fonctions de représentants des travailleurs.

En réponse, le rapport précise que le ministère du Travail et des Affaires sociales a élaboré un projet de loi portant modification de l'article 119 du Code du travail, qui prévoit notamment d'interdire le licenciement des représentants des salariés dans les six mois suivant la fin de leur mandat sans l'accord préalable de l'organe qui représente les salariés.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur toute évolution de la législation à cet égard, notamment sur l'adoption du projet de loi susmentionné.

Le rapport ne répond pas à la question précédemment posée par le Comité, à savoir s'il existe des limites strictes à l'application du motif de « perte de confiance » pour procéder à un licenciement. Le rapport n'indique pas non plus si, pendant la période de référence, des modifications ont été apportées afin de prolonger la période de protection des représentants des travailleurs pendant une durée raisonnable après l'expiration de leur mandat.

Le Comité conclut par conséquent que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement n'est pas effective. Le Comité réitère également sa conclusion précédente que cette protection ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat.

S'agissant de la protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement, dans ses Conclusions 2018, le Comité a considéré que malgré ses demandes répétées d'informations concernant le cadre législatif interdisant la discrimination sur le lieu de travail, notamment la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale, et sanctionnant les entraves à l'action des représentants des travailleurs, les rapports nationaux successifs n'ont pas répondu à ses questions (Conclusions 2010, 2014, 2016).

Dans ses Conclusions 2018, en l'absence de toute explication dans le rapport concernant la manière dont les représentants des travailleurs étaient protégés dans la pratique contre les actes préjudiciables, le Comité a jugé qu'il n'était pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

En l'absence de ces informations, le Comité rappelle que les actes préjudiciables dont il est question peuvent consister à priver les représentants des travailleurs de certains avantages, à leur refuser des possibilités de formation, des promotions ou des mutations, à les défavoriser à l'occasion de licenciements collectifs ou de plans de départ à la retraite, à réduire leurs horaires de travail ou à leur faire subir d'autres formes de brimades ou de mauvais traitements, et que toute mesure visant à protéger les représentants des travailleurs contre des actes préjudiciables autres que le licenciement, notamment par voie législative, devrait tenir compte de l'ensemble de ces différents aspects lors de sa conception.

Le Comité réitère sa précédente conclusion selon laquelle la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que des travailleurs ne sont pas effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans ses précédentes conclusions (2014, 2016 et 2018), le Comité a noté qu'aux termes de l'article 175, point 3 du Code du travail, les représentants des salariés étaient dégagés de leurs obligations professionnelles jusqu'à six jours ouvrables par an pour assister à divers événements organisés par les organismes qui représentent les salariés ou pour améliorer leurs qualifications en tant que membres de ces organismes. Cependant, en l'absence d'autres informations sur les facilités octroyées aux représentants des travailleurs, il a conclu qu'il n'était pas établi que les facilités octroyées aux représentants de travailleurs soient adéquates (Conclusions 2014, 2016 et 2018).

En réponse, le rapport indique que selon le projet de loi élaboré par le ministère du Travail et des Affaires sociales en vue de modifier l'article 26 du Code du travail, les salariés élus au sein des organes de représentation des travailleurs devront être dégagés de leurs obligations professionnelles afin de participer aux divers événements organisés par les instances de représentation des salariés ou pour améliorer leurs qualifications en tant que membres de celles-ci. Pendant ces périodes, les intéressés percevront les deux tiers de leur salaire horaire moyen. L'employeur sera également tenu d'offrir aux représentants des travailleurs les conditions, les facilités et la logistique nécessaires à l'exercice de leurs prérogatives. Le

Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur toute évolution de la législation à cet égard.

Le Comité fait observer que les informations dont il dispose concernant la période de référence ne sont pas suffisantes pour établir la conformité de la situation avec les prescriptions de la Charte. Il renouvelle sa demande d'informations sur les facilités mentionnées dans la Recommandation R143 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, adoptée par la Conférence générale de l'OIT du 23 juin 1971 (accès aux locaux, utilisation des matériels, distribution d'informations, maintien des prestations, coûts de formation (Observation interprétative, Conclusions 2016)).

Le Comité réitère par conséquent sa précédente conclusion selon laquelle les facilités octroyées aux représentants des travailleurs ne sont pas adéquates.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs que :

- la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement n'est pas effective et ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat ;
- les représentants des travailleurs ne sont pas effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement ;
- les facilités octroyées aux représentants des travailleurs ne sont pas adéquates.

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.