



mars 2023

# **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

## **BOSNIE-HERZEGOVINE**

*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 la Bosnie-Herzégovine, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 7 octobre 2008. L'échéance pour remettre le 12<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Bosnie-Herzégovine l'a présenté le 4 juillet 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Bosnie-Herzégovine 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<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

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

La Bosnie-Herzégovine a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 4§1, 4§2, 4§4, 4§5, 26§1, 26§2, 29.

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

Les Conclusions relatives à la Bosnie-Herzégovine concernent 16 situations et sont les suivantes :

- 1 conclusion de conformité : article 2§6 ;
- 14 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 2§7, 4§3, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 21, 22, 28.

En ce qui concerne une situation, régie par l'article 5, 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 la Bosnie-Herzégovine de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Bosnie-Herzégovine traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

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

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

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

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 »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente 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 conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'aux questions ciblées.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé sur quelle période de référence est calculée la moyenne du nombre d'heures travaillées. Il a estimé que si les informations demandées n'étaient pas fournies dans le rapport suivant, rien ne permettrait d'établir que la situation de la Bosnie-Herzégovine est conforme à l'article 2§1 de la Charte (Conclusions 2018). Il a également demandé que le rapport suivant indique le nombre exact d'infractions constatées et de sanctions infligées pour violation de la réglementation relative à la durée du travail.

En réponse, le rapport indique que le Code du travail applicable dans les institutions de la Bosnie-Herzégovine prévoit que la durée moyenne du travail d'un salarié est de 40 heures par semaine. La durée individuelle du travail hebdomadaire n'est assortie d'aucune limite dans le cadre de formules d'aménagement du temps de travail. D'après le nouveau Code du travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, entré en vigueur en 2016, le travail à temps plein est de 40 heures et le repos quotidien doit être d'au moins 12 heures. Dans la Republika Srpska, la durée maximale du travail en équipes est de 12 heures par jour et de 48 heures par semaine, heures supplémentaires comprises. Dans le District de Brčko, la durée du travail hebdomadaire est de 40 heures et peut aller jusqu'à 52 heures pendant une certaine période. Toutefois, dans ce cas, le nombre d'heures de travail hebdomadaire devra être réduit sur une autre période, de sorte que la durée moyenne du travail hebdomadaire pour une année civile ne soit pas supérieure à 40 heures.

Le Comité note que, lorsqu'il évalue la conformité des systèmes de flexibilité du temps de travail avec la Charte, il tient compte de la durée de la période de référence qui est utilisée pour calculer la durée moyenne du travail (Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, §155). En l'absence de périodes de référence dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la Republika Srpska, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de périodes de référence dans les formules d'aménagement du temps de travail.

Le rapport indique en outre qu'il n'existe pas d'informations sur le nombre d'infractions et de sanctions imposées pour violation de la réglementation sur le temps de travail dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine. Le rapport fournit par ailleurs des informations statistiques sur les amendes infligées dans la Republika Srpska. Dans le District de Brčko, trois procédures correctionnelles ont été engagées contre des employeurs pour infraction au Code du travail applicable dans le District de Brčko.

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 ne fournissant aucune information en réponse à la question ciblée, le Comité réitère sa demande d'informations.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé à recevoir plus d'informations détaillées sur les périodes d'astreinte, plus précisément le régime des astreintes et leur durée. Il a estimé que si les informations demandées n'étaient pas fournies dans le rapport suivant, rien ne permettrait d'établir que la situation de la Bosnie-Herzégovine est conforme à l'article 2§1 de la Charte (Conclusions 2018).

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 le Code du travail de la Bosnie-Herzégovine prévoit que les périodes pendant lesquelles les salariés sont d'astreinte ne sont pas considérées comme des périodes de travail. La durée de ces périodes d'astreinte et leur compensation sont régies par les conventions collectives, les règlements intérieurs de l'entreprise ou le contrat de travail du salarié concerné. De même, dans la Republika Srpska, la période pendant laquelle le salarié est disposé à travailler mais n'est pas sur son lieu de travail n'est pas considérée comme du temps de travail. Dans le District de Brčko, les périodes d'astreinte ne sont pas du tout réglementées.

Le Comité demande que soit précisé si une période d'astreinte est assimilée à une période de repos dans sa totalité ou en partie. Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé de la réclamation n° 55/2009, Confédération générale du travail (CGT) c. France (§§ 64-65), que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constituait une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Il a estimé que l'assimilation d'une période d'astreinte à une période de repos, dans sa totalité, portait atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile. Le Comité demande à nouveau si les périodes inactives d'astreinte sont considérées ou non comme des périodes de repos. En attendant, le Comité réserve sa position sur ce point.

Le Comité note également qu'aucune information n'est fournie sur les contrats « zéro heure ».

## **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 ne fournit aucune information sur l'impact de la crise de Covid-19 sur les conditions de travail et sur les mesures générales prises.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de périodes de référence dans les formules d'aménagement du temps de travail.

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 la Bosnie-Herzégovine.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'était pas suffisamment compensé (Conclusions 2018).

### **Bosnie-Herzégovine**

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 36 de la loi relative aux rémunérations et avantages sociaux servis dans les institutions de la Bosnie-Herzégovine, les salariés amenés à travailler un jour férié ont droit à leur rémunération de base, en proportion du nombre d'heures effectuées, majorée de 35 %. Le Comité considère qu'une compensation correspondant au salaire régulier de 135 % ne constitue pas une compensation de niveau suffisant pour le travail effectué un jour férié. Par conséquent, il conclut que la situation n'est toujours pas conforme à l'article 2§2 de la Charte.

La Bosnie-Herzégovine n'ayant toujours pas adopté de textes réglementant les jours fériés au niveau national, les salariés exercent leurs droits en la matière en application des lois en vigueur respectivement dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, dans la Republika Srpska et dans le District de Brčko.

### **Fédération de Bosnie-Herzégovine**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré qu'une compensation correspondant au salaire régulier majoré de 40 % ne constituait pas une compensation de niveau suffisant pour le travail effectué un jour férié. Par conséquent, il a conclu que la situation de la Fédération de Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte.

A cet égard, le rapport rappelle que l'article 76 du Code du travail prévoit le droit des salariés à une augmentation de salaire pour, entre autres, le travail lors des jours fériés, conformément à la convention collective. Le Comité prend note des exemples d'augmentations salariales prévues dans les différentes conventions collectives présentées dans le rapport. Sur la base de ces exemples, il considère qu'une compensation correspondant au salaire régulier majoré de 40 % à 60 % ne constitue pas une compensation de niveau suffisant pour le travail effectué un jour férié. Par conséquent, il conclut que la situation de la Fédération de Bosnie-Herzégovine n'est toujours pas conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 et 2014), le Comité a également demandé si la législation de la Fédération de Bosnie-Herzégovine fixait des critères restrictifs définissant les circonstances dans lesquelles le travail était autorisé les jours fériés, et quels étaient les mécanismes prévus pour en vérifier le respect.

En réponse, le rapport indique que conformément à l'article 159 du Code du travail, l'inspecteur fédéral et/ou cantonal du travail contrôle l'application de la présente loi et de ses règlements d'application.

Le rapport ne répondant qu'en partie à ses questions, le Comité réitère toutes les questions spécifiques concernant les jours fériés rémunérés et constate qu'il n'est pas établi qu'il existe des critères restrictifs définissant les circonstances dans lesquelles le travail est autorisé les jours fériés.

## **Republika Srpska**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré qu'une compensation correspondant au salaire régulier majoré de 40 % à 50 % ne constituait pas une compensation de niveau suffisant pour le travail effectué un jour férié. Par conséquent, il a conclu que la situation de la Republika Srpska n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte.

La situation n'ayant pas changé pendant la période de référence, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité.

## **District de Brčko**

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 et 2014), le Comité a demandé si le travail était en principe interdit les jours fériés, quelles étaient les éventuelles exceptions prévues par la loi, quels étaient les mécanismes prévus pour vérifier le respect des dispositions en la matière, et quelle était la rémunération due en cas de jour férié travaillé.

En réponse, le rapport indique que la loi du District de Brčko sur les jours fériés prévoit que toutes les institutions de la région, les entreprises et autres entités juridiques ne travaillent pas les jours fériés, à l'exception des employés des institutions impliquées dans des services publics vitaux tels que la police, les pompiers, les autorités judiciaires, secteur de la santé ou ceux qui sont tenus de maintenir une capacité fonctionnelle minimale pendant les jours fériés.

L'article 60 du Code du travail prévoit l'octroi d'une prime en cas de travail un jour férié. Les inspecteurs du travail contrôlent le respect de cette disposition. Selon le rapport, le salaire majoré ne peut être inférieur à 30 % du salaire pour le même nombre d'heures de travail pendant les heures normales de travail.

Au vu de ce qui précède, le Comité considère qu'une compensation correspondant au salaire régulier majoré de 30 % ne constitue pas une compensation de niveau suffisant pour le travail effectué un jour férié. Par conséquent, il conclut que la situation du District de Brčko n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte.

## **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 la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte aux motifs :

- que le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé ;
- qu'il n'est pas établi que les circonstances dans lesquelles le travail est autorisé les jours fériés sont définies de manière satisfaisante.



## **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 la Bosnie-Herzégovine.

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

Dans ses conclusions précédentes, le Comité avait considéré que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que la durée minimale des congés payés annuels était inférieure à quatre semaines ou à vingt jours ouvrables (Conclusions 2018 et 2014).

#### **Bosnie-Herzégovine**

Le rapport indique que la loi relative au travail dans les institutions de Bosnie-Herzégovine a été modifiée en ce qui concerne la durée minimale des congés annuels. Les salariés ont désormais droit à des congés payés d'une durée comprise entre vingt et trente jours au maximum par année civile. Le Comité note que la situation est à présent conforme à l'article 2§3 de la Charte sur ce point.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 et 2014), le Comité avait demandé si, en cas de maladie ou d'accident pendant ses congés annuels, le salarié avait le droit de prendre à une date ultérieure les jours de congés correspondants. Le Comité comprend que les salariés sont en droit de récupérer les jours perdus à un autre moment s'ils tombent malade ou ont un accident pendant leurs congés annuels, mais au plus tard le 30 juin de l'année suivante. Il demande que le prochain rapport confirme qu'il en est bien ainsi.

#### **Fédération de Bosnie-Herzégovine**

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 et 2014), le Comité avait demandé si la législation prévoyait l'obligation de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année où ils sont dus, en quelles circonstances et dans quels délais un report des congés annuels était possible, et si, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés annuels, le travailleur avait le droit de prendre à une date ultérieure les jours de congé correspondants.

En réponse, le rapport indique que conformément à l'article 50 de la loi relative au travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, si un salarié fractionne ses congés annuels, la première partie devra être utilisée de façon ininterrompue au cours de l'année civile et être d'une durée minimum de 12 jours ouvrables, tandis que la deuxième partie devra être utilisée au plus tard le 30 juin de l'année suivante. Le Comité comprend que les salariés sont en droit de récupérer les jours perdus à un autre moment s'ils tombent malade ou ont un accident pendant leurs congés annuels, mais au plus tard le 30 juin de l'année suivante. Il demande que le prochain rapport confirme qu'il en est bien ainsi. Entretemps, il considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 et 2014), le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que la durée minimale légale des congés des policiers était de 18 jours. Le rapport ne contient aucune information sur ce sujet. Le Comité demande que le prochain rapport précise si les policiers sont considérés comme des fonctionnaires. Entretemps, il considère que la situation n'est toujours pas conforme à l'article 2§3 de la Charte sur ce point.

## **Republika Srpska**

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 et 2014), le Comité avait demandé si la législation garantissait que les salariés ne pouvaient renoncer à leur droit aux congés annuels ou les remplacer par une compensation financière, si la législation prévoyait l'obligation de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année où ils sont dus, en quelles circonstances et dans quels délais un report des congés annuels était possible, et si, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés annuels, le salarié avait le droit de prendre à une date ultérieure les jours de congé correspondants.

En réponse, le rapport indique qu'un salarié n'a pas la possibilité de renoncer à ses congés annuels et que ceux-ci ne peuvent pas être remplacés par une compensation financière. Si un salarié fractionne ses congés annuels, la première partie devra être d'une durée minimale de 12 jours ouvrables ininterrompue au cours de l'année civile, tandis que la deuxième partie devra être utilisée au plus tard le 30 juin de l'année suivante. Le Comité comprend que les salariés sont en droit de récupérer les jours perdus à un autre moment s'ils tombent malade ou ont un accident pendant leurs congés annuels, mais au plus tard le 30 juin de l'année suivante. Il demande que le prochain rapport confirme qu'il en est bien ainsi. Dans l'intervalle, il considère que la situation est conforme à l'article 2§3 de la Charte sur ce point.

## **District de Brčko**

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 et 2014), le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que la durée minimale des congés payés annuels était inférieure à quatre semaines ou à 20 jours ouvrables dans le cas de certaines catégories de salariés dans le District de Brčko. À cet égard, le rapport indique que l'article 61§1 du Code du travail fixe à 20 jours ouvrables au minimum la durée des congés payés annuels des salariés. Le Comité note que la situation est à présent conforme à la Charte sur ce point.

Dans ses conclusions précédentes, le Comité avait également demandé si la législation garantissait que les salariés ne pouvaient renoncer à leur droit aux congés annuels ou les remplacer par une compensation financière, si la législation prévoyait l'obligation de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année où ils sont dus, en quelles circonstances et dans quels délais un report des congés annuels était possible, et si, en cas de maladie ou d'accident survenant pendant les congés annuels, le salarié avait le droit de prendre à une date ultérieure les jours de congé correspondants.

En réponse, le rapport indique que l'article 64 du Code du travail prévoit que les travailleurs peuvent fractionner leurs congés. Dans ce cas, la première partie des congés devra être utilisée de façon ininterrompue au cours de l'année civile et être d'une durée minimale de deux semaines, tandis que la deuxième partie devra être utilisée au plus tard le 30 juin de l'année suivante. D'après le rapport, le Code du travail ne réglemente pas le report des congés annuels. Conformément à l'article 61§5 dudit Code, un salarié n'a pas la possibilité de renoncer à ses congés annuels et ceux-ci ne peuvent pas être remplacés par une compensation financière. Le Comité note que la situation est à présent conforme à la Charte sur ce point.

## **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 la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que la période minimale de congé annuel payé pour les agents de police de la Fédération de Bosnie-Herzégovine est inférieure à quatre semaines ou 20 jours ouvrables.

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§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 »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait estimé que la situation dans la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'existait pas de politique de prévention adéquate, couvrant l'ensemble du pays, pour les risques liés aux professions intrinsèquement dangereuses ou insalubres (Conclusions 2018).

Le Comité rappelle que la Bosnie-Herzégovine est constituée de deux entités, la République Srpska et la Fédération de Bosnie-Herzégovine, ainsi que du district de Brčko. L'autorité en matière de sécurité et de santé au travail réside au niveau de chacune de ces trois entités et chacune d'entre elles dispose de sa propre réglementation en matière de sécurité et de santé au travail.

### ***Elimination ou réduction des risques***

Le Comité rappelle que la première partie de l'article 2 §4 de la Charte impose aux États d'éliminer les risques dans les professions intrinsèquement dangereuses ou insalubres. Cette partie de l'article 2 §4 est étroitement liée à l'article 3 de la Charte (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), aux termes duquel les États s'engagent à mener des politiques et à prendre des mesures pour améliorer la santé et la sécurité au travail et prévenir les accidents et les atteintes à la santé, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail.

Dans ses conclusions précédentes (conclusions 2014 et 2018), le Comité avait demandé si la situation dans la législation nationale avait changé en termes d'élimination et de réduction des risques liés aux professions dangereuses ou insalubres (pour le territoire de la Bosnie-Herzégovine, les entités et le district de Brčko). Il avait constaté que la situation n'était pas conforme car il n'existait pas de politique de prévention adéquate, couvrant l'ensemble du pays, pour les risques liés aux professions intrinsèquement dangereuses ou insalubres. Le Comité avait en outre demandé des informations complètes et actualisées sur l'élimination et la réduction des risques. En l'absence de ces informations dans le rapport, il réitère ces questions et sa conclusion de non-conformité à cet égard.

Le rapport indique que dans les institutions de Bosnie-Herzégovine, le droit du travail comporte des réglementations en matière de santé et de sécurité. Dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, il existe également une loi sur la sécurité au travail. Dans la République de Srpska, les activités relatives au développement de la « Stratégie de santé et de sécurité au travail » pour la période 2021-2024 sont en cours de développement, la stratégie étant au stade de projet. La loi sur la sécurité et la santé au travail (loi n° 01/2008 et 13/2010) est une loi systémique qui s'applique de manière subsidiaire à tous les domaines qui n'ont pas explicitement prescrit de règles spéciales pour la sécurité et la santé au travail, et elle garantit un minimum de droits dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. En plus de la loi sur la sécurité au travail, il existe des arrêtés adoptés sur la base de cette loi dans le domaine de la sécurité au travail, et des règlements.

Dans le district de Brčko est appliquée la loi sur la sécurité et la santé au travail (loi n° 20/2013) qui est conforme à la directive UE 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Les réglementations de développement de la loi mentionnée n'ont pas encore été adoptées.

Le Comité reconnaît donc qu'il y a des évolutions dans la réglementation sur la santé et la sécurité des travailleurs dans les entités de Bosnie-Herzégovine et dans le district de Brčko. Les stratégies pour les mettre en œuvre et les réglementations spécifiques doivent encore être développées. Le Comité demande que des informations complètes sur la pratique soient incluses dans le prochain rapport et, dans l'intervalle, réserve sa position sur ce point.

### ***Mesures en réponse aux risques résiduels***

Le Comité rappelle que lorsque les risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits en dépit de l'application des mesures de prévention, ou à défaut de leur application, la seconde partie de l'article 2§4 impose aux Etats d'assurer aux travailleurs exposés à de tels risques l'octroi d'une forme ou l'autre de compensation. L'objectif de ces mesures doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance ou de limiter l'exposition au risque.

Dans ses conclusions précédentes (conclusions 2014 et 2018), le Comité avait réservé sa position à deux reprises sur ce point et avait demandé, en se référant à la législation pertinente, quels étaient les activités et les risques concernés et, en particulier, si les secteurs et les professions pris en compte comprenaient ceux qui étaient manifestement dangereux ou insalubres, tels que les mines, les carrières, la sidérurgie et la construction navale, ainsi que les professions exposant les employés à des rayonnements ionisants, à des températures extrêmes et au bruit. Le Comité avait déclaré que si les informations demandées n'étaient pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation en Bosnie-Herzégovine est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Le Comité note que le rapport fait référence à des réglementations en matière de santé et de sécurité, mais il indique que ces réglementations ne sont pas pleinement adoptées ou développées dans la République de Srpska et dans le district de Brčko. Si dans le rapport précédent, il y avait des informations sur la réduction du temps de travail pour certains travailleurs dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans la Republika Srpska, il n'y a pas d'informations sur l'application pratique dans le District de Brčko. Par conséquent, le Comité conclut à cet égard qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels ont droit à des mesures compensatoires adéquates (réduction du temps de travail, congés supplémentaires ou mesures similaires).

### ***Mesures liées à la covid-19***

Il n'y a pas d'information sur des mesures prises pendant la pandémie de la covid-19 dans ce domaine.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels ont droit à des mesures compensatoires adéquates (réduction du temps de travail, congés supplémentaires ou mesures similaires).

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

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 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 a ajourné sa précédente conclusion dans l'attente des informations. Il a demandé si, concernant toutes les entités, la législation interdisait le report du repos hebdomadaire au-delà de douze jours de travail consécutifs ainsi que la renonciation par les salariés à leur repos hebdomadaire et son remplacement par une compensation financière (Conclusions 2018).

Le Comité relève dans le rapport que le Code du travail de la **Fédération de Bosnie-Herzégovine** donne droit aux salariés à une période de repos hebdomadaire ininterrompue d'au moins 24 heures. Les salariés qui doivent travailler pendant leur jour de repos hebdomadaire doivent se voir proposer un autre jour de repos dans un délai maximal de deux semaines. Le Comité demande si cela signifie que la période de repos hebdomadaire ne peut être reportée au-delà de douze jours de travail consécutifs.

Dans la **Republika Srpska**, les salariés ont droit à une période de repos ininterrompu de 24 heures. Les employeurs doivent proposer un autre jour de repos aux salariés qui doivent travailler pendant leur jour de repos hebdomadaire.

Selon le rapport, dans le **District de Brčko**, le Code du travail prévoit une période de repos hebdomadaire ininterrompue de 24 heures. Si un salarié doit travailler pendant son jour de repos hebdomadaire, il bénéficie d'un jour de repos au cours de la période choisie d'un commun accord avec son supérieur immédiat. Le rapport précise que pendant la période de référence, des cas de non-respect des règles régissant le repos hebdomadaire ont été constatés.

Le rapport ne répond pas à la question posée dans les précédentes conclusions, à savoir si la législation garantissait que les travailleurs ne puissent pas renoncer à leur repos hebdomadaire ni le remplacer par une compensation financière. Le Comité considère par conséquent qu'il n'est pas établi que la situation de la Bosnie-Herzégovine soit conforme à l'article 2§5 de la Charte sur ce point.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des garanties suffisantes pour empêcher que tous les travailleurs travaillent pendant plus de douze jours consécutifs sans période de repos.

## **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 la Bosnie-Herzégovine.

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 la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 2§6 de la Charte au motif que le Code du travail de la Republika Srpska n'imposait pas à l'employeur d'informer par écrit les travailleurs des aspects essentiels de la relation d'emploi ou du contrat de travail (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité.

En ce qui concerne la Republika Srpska, le rapport indique que le contrat de travail standard tel que prescrit dans le Code du travail comporte tous les éléments d'information requis par l'article 2§6 de la Charte. L'employeur est tenu de fournir au salarié une copie du contrat de travail avant le début de la relation d'emploi.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a posé des questions supplémentaires sur la situation au niveau national et dans le District de Brčko (Conclusions 2018). Le rapport indique que le contrat de travail standard tel que prescrit dans le Code du travail de Bosnie-Herzégovine et du district de Brčko respectivement comporte tous les éléments d'information requis par l'article 2§6 de la Charte.

### **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 la Bosnie-Herzégovine est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

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

### *Paragraphe 7 - Travail de nuit*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport présenté par la Bosnie-Herzégovine.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait pas pour tous les travailleurs un examen médical obligatoire et gratuit préalable à l'affectation à un poste de nuit (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité, et aux autres questions posées dans sa conclusion précédente.

En ce qui concerne les institutions de la Bosnie-Herzégovine, le rapport indique que la notion de travail de nuit n'est pas connue, car la main-d'œuvre est composée de fonctionnaires. Le Comité note qu'il a reçu précédemment des informations sur des dispositions juridiques spécifiques relatives au travail de nuit qui s'appliquent aux pouvoirs publics à ce niveau (voir par exemple Conclusions 2018). Il demande donc confirmation qu'aucun travailleur n'est affecté à des horaires de travail de nuit de façon temporaire ou permanente dans les institutions de la Bosnie-Herzégovine y compris, par exemple, le personnel auxiliaire.

En ce qui concerne la Fédération de Bosnie-Herzégovine, outre le constat de non-conformité au motif que la législation ne prévoyait pas pour tous les travailleurs un examen médical obligatoire et gratuit préalable à l'affectation à un poste de nuit, le Comité a demandé qui était considéré comme travailleur de nuit et quelles circonstances, autres que des problèmes de santé, pouvaient justifier le passage à un travail de jour.

En ce qui concerne les examens médicaux, le rapport indique que les dispositions concernées n'ont pas été modifiées au cours de la période de référence, mais que, de manière générale, tous les travailleurs sont tenus de passer un examen médical avant d'être affectés à leur poste. Le Comité rappelle que l'article 2§7 de la Charte exige qu'un examen médical soit spécifiquement prévu avant l'affectation à un travail de nuit (Conclusions 2003, Roumanie). En conséquence, il reconduit sa conclusion de non-conformité au motif que, pendant la période de référence, la législation n'a pas prévu d'examen médical obligatoire et gratuit avant la prise de fonction des travailleurs affectés à un poste de nuit.

Le Comité note que le rapport n'indique pas qui est considéré comme « travailleur de nuit ». Le Comité note que cette question a été reportée depuis 2014, sans qu'une réponse satisfaisante ne soit fournie (Conclusions 2014, 2018). En conséquence, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que le droit ou la pratique interne comporte une définition de qui est considéré comme un « travailleur de nuit ».

En ce qui concerne la question du passage à un travail de jour, le rapport indique que les femmes enceintes, les parents d'enfants âgés de deux ans maximum et les mineurs ne sont normalement pas autorisés à effectuer un travail de nuit.

En ce qui concerne la Republika Srpska, outre le constat de non-conformité au motif que la législation ne prévoyait pas pour tous les travailleurs un examen médical obligatoire et gratuit préalable à l'affectation à un poste de nuit, le Comité a demandé qui était considéré comme travailleur de nuit, des informations sur les examens médicaux périodiques, quelles circonstances pouvaient justifier le passage à un travail de jour, et des renseignements sur



les consultations au sujet du travail de nuit. Le Comité a noté 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 2§7 de la Charte.

En ce qui concerne les examens médicaux, le rapport indique que les employeurs sont tenus d'évaluer l'existence de risques professionnels et de prendre des mesures correctives, notamment en programmant des examens médicaux pour les travailleurs concernés. L'obligation de se soumettre à des examens médicaux est davantage associée à des professions particulièrement à risque ou à la manipulation d'équipements dangereux, qu'au travail de nuit en tant que tel. Si l'obligation de passer une visite médicale au moment de l'embauche, puis de se soumettre à des examens médicaux réguliers s'applique aux travailleurs de nuit, elle se limite toutefois au contrôle de la vue. Le Comité prend note de ces informations, mais considère néanmoins que le mécanisme de protection des travailleurs de nuit ne répond pas aux exigences de l'article 2§7 de la Charte. Le Comité conclut que la situation de la Republika Srpska n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas d'examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni d'examens médicaux périodiques pour les travailleurs affectés à un tel poste.

Le Comité note que le rapport n'indique pas qui est considéré comme « travailleur de nuit ». Le Comité note que cette question a été reportée depuis 2014, sans qu'une réponse satisfaisante ne soit fournie (Conclusions 2014, 2018). En conséquence, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que le droit ou la pratique interne comporte une définition de qui est considéré comme un « travailleur de nuit ».

Le rapport indique que la mauvaise santé peut justifier le passage à un travail de jour et que les femmes enceintes, les parents d'enfants âgés de deux ans maximum ou d'enfants handicapés, ainsi que les mineurs ne sont normalement pas autorisés à effectuer un travail de nuit. Le rapport note également que des consultations relatives au travail de nuit ont lieu régulièrement par le biais des représentants pour la protection et la santé au travail qui sont élus par les travailleurs dans chaque entreprise, ce, plus généralement, dans le cadre de la législation sur la santé et la sécurité au travail. Le Comité demande si les représentants des travailleurs doivent être consultés avant la mise en place du travail de nuit.

En ce qui concerne le District de Brčko, outre le constat de non-conformité au motif que la législation ne prévoyait pas pour tous les travailleurs un examen médical obligatoire et gratuit préalable à l'affectation à un poste de nuit, le Comité a demandé qui était considéré comme travailleur de nuit, des informations sur les examens médicaux périodiques et des renseignements sur les consultations au sujet du travail de nuit. Le Comité a noté 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 2§7 de la Charte.

En ce qui concerne les examens médicaux, le rapport fournit des informations apparemment contradictoires. D'une part, il indique que le Règlement relatif aux examens médicaux préalables et périodiques des travailleurs sur les lieux de travail à haut risque n'a pas encore été adopté. D'autre part, il indique également qu'en vertu d'un texte réglementaire spécial non précisé, les employeurs sont tenus de faire passer des examens médicaux aux travailleurs de nuit préalablement à l'embauche, puis régulièrement par la suite. Ces informations diffèrent en outre de celles reçues précédemment par le Comité, selon lesquelles, en vertu de la loi relative à la santé et la sécurité au travail adoptée en 2013, les examens médicaux pour les travailleurs de nuit étaient fondés sur une évaluation des risques liés à chaque poste et un certificat médical délivré au cas par cas (Conclusions 2018). Le Comité demande un compte rendu clair de la réglementation en vigueur applicable aux examens médicaux pour les travailleurs de nuit. Il conclut que la situation du District de Brčko n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la législation prévoit un examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni d'examens médicaux périodiques pour les travailleurs affectés à un tel poste.

Le rapport note également qu'un travailleur de nuit est un employé qui, sur une période de douze mois, consacre au moins un tiers de son temps de travail au travail de nuit.

Les consultations relatives au travail de nuit ont lieu régulièrement par le biais des représentants pour la sécurité et la protection au travail qui sont élus par les travailleurs, ce, plus généralement, dans le cadre de la législation sur la santé et la sécurité au travail. Le Comité demande si les représentants des travailleurs doivent être consultés avant la mise en place du travail de nuit.

### **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 Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte aux motifs que :

- en ce qui concerne la Fédération de Bosnie-Herzégovine, la législation ne prévoit pas de visite médicale obligatoire et gratuite avant la prise de fonction des travailleurs affectés à un poste de nuit ;
- en ce qui concerne la Fédération de Bosnie-Herzégovine, il n'est pas établi que le droit ou la pratique interne comporte une définition de qui est considéré comme un « travailleur de nuit » ;
- en ce qui concerne la Republika Srpska, la législation ne prévoit pas de visite médicale obligatoire avant la prise de fonction des travailleurs affectés à un poste de nuit, ni d'examens médicaux périodiques pour les travailleurs affectés à un tel poste ;
- en ce qui concerne la Republika Srpska, il n'est pas établi que le droit ou la pratique interne comporte une définition de qui est considéré comme un « travailleur de nuit » ;
- en ce qui concerne le district de Brčko, il n'est pas établi que la législation prévoit une visite médicale obligatoire avant la prise de fonction des travailleurs affectés à un poste de nuit, ni d'examens médicaux périodiques pour les travailleurs affectés à un tel poste.

## **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 contenues dans le rapport présenté par la Bosnie-Herzégovine.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle de suivi, les Etats ont été invités à répondre à la question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions antérieures 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 en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique « Droits du travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la pandémie de Covid-19 sur le droit des travailleurs, hommes et femmes, à un salaire égal 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 au titre de l'article 20 et de l'article 4§3 de la Charte et qu'il le fait donc tous les deux ans (dans le cadre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances », et du groupe thématique 3 « Droits du travail »).

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

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

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

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

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a pris note des dispositions légales au niveau de l'État et dans toutes les entités de Bosnie-Herzégovine qui garantissent le droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale. Il a demandé que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées en ce qui concerne la définition d'un travail égal, ainsi que des informations sur l'interdiction de la discrimination salariale tant directe qu'indirecte.

Dans sa précédente conclusion sur l'article 20 (Conclusions 2020), le Comité a en outre demandé des clarifications sur la notion de « travail de valeur égale » utilisée dans la législation de la Republika Srpska. Il a également demandé des clarifications concernant les paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué (tels que la nature du travail, la formation et les conditions de travail) dans le district de Brčko. Dans l'attente des informations demandées, le Comité a réservé sa position sur ce point.

En réponse, le rapport indique qu'au niveau de l'État de Bosnie-Herzégovine, la législation prescrit que l'inégalité de traitement fondée sur le genre pendant la procédure de recrutement, d'emploi et de cessation d'emploi n'est pas autorisée et que la discrimination directe et indirecte en termes de salaires est interdite. Le montant des salaires est déterminé conformément aux dispositions de la Loi sur les Salaires et les Rémunérations.

Selon le rapport, dans la **Fédération de Bosnie-Herzégovine**, la loi sur le travail (article 77§1) prévoit qu'un employeur doit payer un salaire égal pour un travail égal aux employés, indépendamment de leur nationalité, de leur religion, de leur genre de leur affiliation politique et syndicale, ainsi que de tout autre motif de discrimination mentionné dans la loi. Le paragraphe 2 de cette disposition définit le travail égal comme le travail qui exige le même niveau de qualification professionnelle, la même capacité de travail, les mêmes

responsabilités, le même travail physique et intellectuel, les mêmes compétences, les mêmes conditions de travail et les mêmes résultats.

Selon le rapport, la loi sur le travail de la Fédération comprend une disposition générale sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le genre et de toute autre discrimination à l'égard des employés en ce qui concerne les conditions d'emploi, le choix du candidat, les conditions de travail et tous les droits découlant de l'emploi, de l'éducation, de la formation professionnelle, de la promotion et de la résiliation du contrat de travail (article 8). La loi sur le travail donne une définition détaillée de la discrimination directe et indirecte (article 8, paragraphe 2).

Le rapport indique qu'en **Republika Srpska**, la loi sur le travail prévoit une définition similaire du travail égal pour lequel le même degré de qualification professionnelle, la même capacité de travail, la même responsabilité et le même travail physique et intellectuel sont requis. La loi dispose également que l'employeur ne peut verser à un employé un salaire inférieur à celui déterminé conformément à la convention collective, au règlement intérieur et au contrat de travail. En vertu de l'article 5 de cette loi, lorsqu'ils exercent leur droit découlant de l'emploi ou leur droit à l'emploi, un employé ainsi qu'un individu à la recherche d'un emploi ne peuvent faire l'objet d'une discrimination fondée sur les motifs non limitatifs énumérés dans cette disposition, y compris le sexe. Le Comité demande si la notion de « discrimination indirecte » est stipulée et définie dans la loi sur le travail de la Republika Srpska.

En ce qui concerne le **district de Brčko**, le Comité note que l'article 4§1 de la loi sur le travail prévoit que toute personne employée ne peut faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe (voir également les conclusions 2014). Le rapport indique en outre que la loi sur les salaires des employés des organes administratifs dispose notamment que lors de la détermination des salaires et autres rémunérations des employés des organes administratifs du district, le principe de « l'égalité de salaire pour un travail identique ou similaire » sera respecté. En vertu de ce principe, les employés de l'administration du District qui effectuent un travail identique ou similaire reçoivent le même salaire.

Le rapport ne fournit pas de réponse à la question précédente du Comité concernant la définition d'un « travail identique ou similaire » dans la loi sur le Travail et dans la loi sur les salaires des employés des organes administratifs du district de Brčko. Le rapport ne fournit pas non plus de réponse à la question précédente (concernant le district de Brčko), à savoir si la loi (loi sur le travail et loi sur les salaires) stipule clairement que la discrimination indirecte est interdite. Le Comité réitère donc ces questions.

Le Comité rappelle que le principe d'égalité devrait couvrir tous les éléments de la rémunération, c'est-à-dire le salaire ou le traitement, plus tous les autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (Conclusion I (1969) Déclaration d'interprétation article 4§3 ; *University Women of Europe (UWE) c. France*, Réclamation n° 130/2016, 5 décembre 2019, §163). Dans ses Conclusions 2020 en ce qui concerne l'article 20 de la Charte, le Comité a demandé, à l'égard des trois entités, que le prochain rapport contienne des éclaircissements sur la question de savoir si tous les éléments de rémunération, y compris les avantages, sont couverts par le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le Comité réitère cette question (concernant les trois entités).

Le Comité considère que si les informations requises ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte. Il ajourne ses conclusions à cet égard.

### **Recours effectifs**

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a pris note des recours disponibles dans les trois entités en cas de violation du principe d'égalité de rémunération. Il a demandé si le montant de l'indemnisation pouvant être accordée est plafonné.

En ce qui concerne la question précédente du Comité sur l'existence de plafonds pour le montant de l'indemnisation qui peut être accordée, le rapport indique qu'en **Republika Srpska et dans le district de Brčko**, les lois ne prévoient aucun plafonnement de l'indemnisation à accorder en cas de discrimination. Le rapport n'apporte pas de réponse spécifique à la question posée dans le rapport précédent (plafond d'indemnisation) en ce qui concerne la **Fédération de Bosnie-Herzégovine**. Dans sa conclusion de 2020 sur l'article 20, le Comité note que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le montant de l'indemnisation accordée à la victime de discrimination n'est pas plafonné et que le tribunal évalue les dommages matériels et immatériels subis dans chaque cas spécifique.

Dans sa conclusion 2020 sur l'article 20, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'affaires spécifiquement liées à la discrimination salariale entre hommes et femmes portées devant les tribunaux, avec des précisions sur leurs résultats et les sanctions imposées aux employeurs (au niveau de l'État et celui des entités). Le Comité réitère cette question.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation en Bosnie-Herzégovine est conforme à la Charte à cet égard.

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

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a constaté que le rapport y afférent ne contenait aucune information sur les méthodes de comparaison applicables dans le cadre du principe d'égalité de rémunération. Le Comité a donc demandé si les lois interdisent les rémunérations discriminatoires dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives et si la comparaison des rémunérations est possible avec d'autres entreprises, par exemple, lorsque cette entreprise fait partie d'un holding et que la rémunération est fixée de manière centralisée. Dans la conclusion précédente, le Comité a également demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur les critères d'évaluation de l'égalité de valeur des différents types de travail.

Dans sa conclusion 2020 sur l'article 20 de la Charte, le Comité a constaté qu'aucune stratégie ni mesure n'a été adoptée en Bosnie-Herzégovine pour assurer la transparence des salaires sur le marché du travail et qu'il n'existe aucun moyen pour les travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération des autres travailleurs. Le Comité a donc demandé s'il était possible d'effectuer des comparaisons de salaires entre entreprises dans le cadre de litiges portant sur l'égalité salariale et a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que l'obligation d'assurer la transparence des salaires n'était pas satisfaite.

En réponse, le rapport se limite à rappeler que le droit du travail en Bosnie-Herzégovine et dans ses entités garantit l'égalité des salaires et l'obligation faite aux employeurs de payer les employés de manière égale pour un travail égal, mais ne répond pas aux questions spécifiques posées précédemment par le Comité.

Sur la base de l'information dont il dispose, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que l'obligation d'assurer la transparence des rémunérations n'a pas été garantie.

### ***Statistiques et mesures pour promouvoir le droit à l'égalité de rémunération***

Dans la conclusion précédente (20148), le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur la différence en pourcentage entre les salaires horaires des hommes et des femmes dans toutes les professions. Le rapport ne fournit aucune donnée statistique sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes au cours de la période de référence.

Le Comité considère que, la Bosnie-Herzégovine ayant accepté l'article 20 c) de la Charte, le Comité examinera les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre femmes et 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 fournit aucune information en réponse à la question sur l'impact de 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 la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'obligation d'assurer la transparence salariale n'est pas garantie.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

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 »).

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2018).

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

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

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

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

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé confirmation que le droit syndical des policiers et des fonctionnaires ne faisait l'objet d'aucune restriction (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise qu'il n'existe pas de restrictions au droit syndical des membres de la police et des fonctionnaires dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans la Republika Srpska.

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

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (*Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France*, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84).

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

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

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

Le Comité note que l'OIT, dans une observation (adoptée en 2020) au titre de la convention (No 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, encourage le gouvernement des trois entités à réviser la législation pertinente afin de garantir le droit d'organisation aux travailleurs domestiques, aux travailleurs agricoles, aux travailleurs de l'économie informelle et aux travailleurs indépendants. Le Comité demande au prochain rapport de fournir des informations sur le droit d'organisation des travailleurs susmentionnés.

### ***Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport fasse état des conditions d'enregistrement des syndicats et des organisations patronales, rende compte de tout cas de refus d'enregistrement, et indique si des droits d'enregistrement sont exigés en Bosnie-Herzégovine, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, dans la Republika Srpska et dans le District de Brčko (Conclusions 2018).

En réponse à la question relative aux conditions d'enregistrement, le rapport réitère les informations précédemment fournies concernant la Bosnie-Herzégovine et la Fédération de Bosnie-Herzégovine (Conclusions 2018). S'agissant de la **Bosnie-Herzégovine**, le rapport précise que l'assemblée constitutive de l'association doit adopter l'acte fondateur et les statuts de l'association et désigner ses organes dirigeants conformément à la loi relative aux associations et aux fondations de Bosnie-Herzégovine. Le Comité prend note des conditions d'enregistrement des syndicats et des organisations d'employeurs énoncées par la loi relative aux associations et aux fondations de Bosnie-Herzégovine, qui ne prévoit aucune restriction concernant la protection des droits professionnels et socio-économiques et des intérêts légitimes des travailleurs ou des employeurs. Pour ce qui est de la **Fédération de Bosnie-Herzégovine**, le rapport ne contient pas d'informations sur les conditions d'enregistrement des syndicats et des organisations d'employeurs. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Bosnie-Herzégovine soit conforme à la Charte sur ce point. En ce qui concerne la **Republika Srpska**, le rapport précise que la création d'un syndicat ne requiert aucune autorisation préalable d'une autorité étatique et donne lieu à une inscription dans le registre des syndicats. Le Comité prend note des informations détaillées fournies dans le rapport concernant les conditions d'enregistrement des syndicats et des organisations d'employeurs. Il prend également note des informations détaillées fournies dans le rapport concernant les conditions formelles d'enregistrement des syndicats et des organisations d'employeurs dans le **District de Brčko**.

En réponse à la question relative aux cas de refus d'enregistrement de syndicats ou d'organisations d'employeurs et aux droits d'enregistrement, le rapport précise que des droits sont exigés en **Bosnie-Herzégovine** conformément à la réglementation applicable, comme c'est le cas pour toutes les autres associations enregistrées. Pour ce qui est de la **Fédération de Bosnie-Herzégovine**, le rapport ne contient pas d'informations sur d'éventuels refus d'enregistrement de syndicats ou d'organisations d'employeurs ni sur les droits d'enregistrement. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Bosnie-Herzégovine soit conforme à la Charte sur ce point. S'agissant de la **Republika Srpska**, le rapport précise que l'enregistrement, la modification



de l'inscription et la radiation du registre sont exonérés de droits et charges. Il ajoute que le refus d'enregistrement ne peut être justifié que pour des raisons procédurales. En ce qui concerne le **District de Brčko**, le rapport explique qu'il est possible de rejeter une demande d'enregistrement jugée irrégulière pour des raisons formelles. Le rapport ajoute qu'à ce jour, aucune demande d'enregistrement de syndicat ou d'organisation d'employeur n'a été rejetée. Des frais judiciaires d'un montant de 150 BAM sont exigés pour l'enregistrement et ils s'élèvent à 50 BAM pour une modification.

### ***Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur la protection contre la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale, assortie d'exemples de la jurisprudence, en Bosnie-Herzégovine, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, dans la Republika Srpska et dans le District de Brčko (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise qu'en **Bosnie-Herzégovine**, un salarié ne peut être placé dans une position moins favorable en raison de son affiliation ou non-affiliation à un syndicat. Le rapport ajoute que le ministère de la Justice de Bosnie-Herzégovine ne dispose pas de données sur la protection contre la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale. S'agissant de la **Fédération de Bosnie-Herzégovine**, le rapport fournit des informations sur le droit des étrangers d'adhérer à des syndicats. En revanche, il n'aborde pas la question de la protection contre la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale. En ce qui concerne la **Republika Srpska**, le rapport précise que le Code du travail interdit d'exercer une discrimination à l'égard d'un salarié ou d'une personne qui recherche un emploi en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à un syndicat. En cas de discrimination, le rapport indique qu'une plainte peut être déposée contre l'employeur. La charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit démontrer l'absence de discrimination. Pour ce qui est du **District de Brčko**, le rapport indique qu'en vertu du Code du travail du District de Brčko, un employeur ne peut, sans l'accord du syndicat, licencier un représentant syndical autorisé ou le désavantager par rapport au poste qu'il occupait avant d'être désigné à cette fonction et trois mois après avoir exercé cette fonction. Le rapport ajoute qu'en vertu du Code du travail en vigueur dans le District de Brčko, un travailleur ne peut être placé dans une position inégale en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à un syndicat.

### ***Activités syndicales***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur les sanctions infligées en cas d'ingérence dans les activités syndicales en Bosnie-Herzégovine, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans le District de Brčko (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que dans la **Fédération de Bosnie-Herzégovine** et dans la Republika Srpska, le Code du travail interdit aux employeurs ou aux organisations patronales agissant en leur nom propre ou par l'intermédiaire de toute autre personne, membre ou représentant, d'intervenir dans la création, le fonctionnement ou la gestion d'un syndicat, ni d'apporter leur concours au syndicat en vue de le contrôler. De même, il est interdit à tout syndicat agissant en son nom propre ou par l'intermédiaire d'une autre personne, d'un membre ou d'un représentant, d'intervenir dans la création, le fonctionnement ou la gestion d'une organisation patronale. Les activités licites d'un syndicat ou d'une organisation patronale ne peuvent être interdites, que ce soit de manière permanente ou temporaire. L'employeur doit offrir des conditions propices aux activités syndicales conformément à la convention collective applicable.

Le rapport ne contient pas les informations demandées concernant la **Bosnie-Herzégovine et le District de Brčko**. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Bosnie-Herzégovine soit conforme à la Charte sur ce point.

## **Représentativité**

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur les droits/prérogatives des syndicats, des organisations d'employeurs et des syndicats non représentatifs (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que le Code du travail de **Bosnie-Herzégovine** ne contient pas de dispositions spéciales définissant les droits ou les prérogatives des syndicats non représentatifs. Le rapport ne contient pas d'informations sur les droits/prérogatives des syndicats et des organisations patronale. Par conséquent, le Comité réitère 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 la Bosnie-Herzégovine soit conforme à la Charte sur ce point.

S'agissant de la **Fédération de Bosnie-Herzégovine**, le rapport précise que tous les syndicats, quelle que soit leur représentativité, ont le droit de représenter leurs membres. Les syndicats non représentatifs sont uniquement privés des droits liés à la négociation collective, du droit de conclure des conventions collectives et du droit de participer aux organes bipartites et tripartites composés des représentants des organes gouvernementaux, des organisations patronale et des syndicats.

Dans la **Republika Srpska**, en vertu du Code du travail, les syndicats représentatifs et les organisations patronale représentatives, outre les autres droits prévus par la loi, ont le droit de participer au processus de négociation collective, au règlement pacifique des conflits du travail et aux travaux des organes tripartites et multipartites au niveau approprié. Le Comité prend note des informations détaillées fournies dans le rapport concernant l'obligation incombant à l'employeur de permettre aux syndicats d'agir conformément à leur rôle, leur mission, leurs statuts, et leurs programmes, ainsi qu'aux conventions internationales relatives au travail, et d'offrir aux syndicats des conditions techniques et physiques propices à leurs activités.

Le rapport ne fournit pas les informations demandées concernant le **District de Brčko**. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Bosnie-Herzégovine soit conforme à la Charte sur ce point.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a également demandé des précisions sur les critères retenus pour déterminer la représentativité (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise qu'en vertu de la loi relative à l'emploi au sein des institutions de **Bosnie-Herzégovine**, un syndicat (ou deux syndicats agissant ensemble) est considéré comme représentatif dès lors qu'une majorité des salariés d'une entreprise, au siège de cette dernière, y sont affiliés.

En ce qui concerne la **Fédération de Bosnie-Herzégovine**, le Code du travail dispose qu'un syndicat est représentatif s'il est enregistré auprès de l'autorité compétente conformément à la loi, s'il est essentiellement financé par les cotisations des adhérents et par d'autres ressources propres et si le pourcentage de salariés syndiqués requis par la loi est atteint. Le Comité prend note des informations fournies concernant les critères procéduraux à respecter pour déterminer si un syndicat est représentatif. Le Comité prend également note de la liste de syndicats représentatifs dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine fournie dans le rapport.

S'agissant de la **Republika Srpska**, conformément au Code du travail, la représentativité d'un syndicat est déterminée à trois niveaux : (i) au niveau de l'entreprise (conditions d'obtention du statut : être créé et fonctionner selon les principes de l'organisation et du fonctionnement des syndicats, être indépendant du gouvernement et de l'employeur, être inscrit au Registre des syndicats et des associations patronales, être essentiellement financé par les cotisations des adhérents et par d'autres ressources propres et compter parmi ses membres au moins 20 % de l'effectif total de l'entreprise) ; (ii) au niveau de la section, de la division ou du groupe

(conditions d'obtention du statut : être créé et fonctionner selon les principes de l'organisation et du fonctionnement des syndicats, être indépendant du gouvernement et de l'employeur, être inscrit au Registre des syndicats et des associations patronales. être essentiellement financé par les cotisations des adhérents et par d'autres ressources propres et compter parmi ses membres au moins 10 % de l'effectif total de la section, de la division ou du groupe) ; (iii) au niveau de la Republika Srpska (conditions d'obtention du statut : être créé et fonctionner selon les principes de l'organisation et du fonctionnement des syndicats, être indépendant du gouvernement et de l'employeur, être inscrit au Registre des syndicats et des associations patronales, être essentiellement financé par les cotisations des adhérents et par d'autres ressources propres et compter parmi ses membres au moins 5 % du nombre total de salariés de la Republika Srpska dans au moins trois sections, divisions et groupes). La décision prise dans le cadre de la procédure administrative visant à déterminer si un syndicat est représentatif est définitive et il ne peut en être fait appel, à moins d'engager un recours administratif auprès du Tribunal de district de Banja Luka dans un délai de 30 jours suivant la réception de la décision.

En ce qui concerne le **District de Brčko**, le rapport précise qu'en vertu du Code du travail, un syndicat représentatif est un syndicat qui représente au moins 20 % des salariés d'une entreprise. Un syndicat représentatif dans un ou plusieurs secteurs d'activité est un syndicat qui compte parmi ses membres au moins 30 % des salariés de ce/ces secteur(s) d'activité. Un syndicat représentatif à l'échelle du District est un syndicat qui compte parmi des membres au moins 30 % du nombre total de salariés du District dans au moins trois secteurs d'activité selon les données de l'Office des statistiques de Bosnie-Herzégovine. La législation impose à l'employeur d'établir la représentativité d'un syndicat. Si l'employeur ne rend pas sa décision concernant la représentativité d'un syndicat dans un délai de 15 jours à compter de la soumission de sa demande par le syndicat, alors l'organe compétent pourra se prononcer sur cette demande. Les critères de représentativité sont également définis : être enregistré auprès de l'organisme compétent, être essentiellement financé par les cotisations des adhérents et par d'autres ressources propres et compter le pourcentage requis de salariés parmi ses membres.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé quels étaient les critères de représentativité et les prérogatives des syndicats et des comités d'entreprise dans le **District de Brčko**. Il a aussi demandé si ces deux formes de représentation pouvaient coexister dans les établissements d'au moins 15 salariés et, si tel n'était pas le cas, quelle forme de représentation des travailleurs était prioritaire ou privilégiée en pratique (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que dans les entreprises d'au moins 15 salariés du District de Brčko, les travailleurs ont le droit de constituer un comité d'entreprise. Si le comité d'entreprise n'a pas été créé avec l'employeur, ce rôle incombera au syndicat.

### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport présenté par la Bosnie-Herzégovine.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que la consultation paritaire soit suffisamment encouragée (Conclusions 2018). Le Comité a posé d'autres questions sur le fonctionnement des conseils économiques et sociaux et l'organisation des consultations bipartites sur les questions d'intérêt commun, à tous les niveaux de l'État.

En ce qui concerne la Bosnie-Herzégovine, le Comité a évoqué, dans ses précédentes conclusions, les retards pris dans la mise en place d'un Conseil économique et social (Conclusions 2014 et 2018). Le rapport indique que l'organisme en question n'a toujours pas été créé. Par ailleurs, il ne fournit aucune information sur la consultation bipartite relative aux questions d'intérêt commun.

En ce qui concerne la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le rapport présente à nouveau des informations notées dans les rapports précédents sur le statut et le rôle du Conseil économique et social fonctionnant au niveau des entités (Conclusions 2014 et 2018). Le rapport ne fournit, par ailleurs, aucune information sur la consultation bipartite relative aux questions d'intérêt commun à différents niveaux. Selon une autre source consultée par le Comité, le Conseil économique et social de la Fédération de Bosnie-Herzégovine ne s'est pas réuni pendant de longs intervalles de temps au cours de la période de référence et aucun projet de loi pertinent n'a été soumis à son examen avant adoption au parlement, ce qui est contraire à la réglementation en vigueur (Friedrich-Ebert-Stiftung, *Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue* 2018).

En ce qui concerne la République de Srpska, le rapport indique, de manière générale, que des structures de consultation bipartites et tripartites sont en place, mais ne donne aucun détail pertinent sur la composition de ces organes ni sur les questions examinées pendant la période de référence.

En ce qui concerne le district de Brčko, le rapport fournit de nouvelles informations détaillées sur la structure, le mandat et le fonctionnement du Conseil économique et social du district, qui offre une enceinte institutionnelle pour le dialogue économique et social tripartite. Selon le rapport, un nouvel accord fondateur renouvelant le mandat du Conseil économique et social a été adopté en 2017. Au vu de ces informations, le Comité considère que la situation du district de Brčko est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Le Comité réitère sa demande des informations détaillées et actualisées sur la manière dont la consultation paritaire entre employeurs et employés sur des questions d'intérêt commun est encouragée à l'échelle nationale, au niveau des entités et à l'échelon local (hors district de Brčko), y compris la consultation bipartite. Il rappelle que la consultation doit porter sur toutes les questions d'intérêt commun, et tout particulièrement sur les questions suivantes : productivité, efficacité, santé, sécurité et bien-être sur le lieu de travail et autres questions d'ordre professionnel (conditions de travail, formation professionnelle, etc.), problèmes économiques et questions sociales (assurance sociale, protection sociale, etc.). Le Comité demande également des informations actualisées sur la structure, le mandat et le

fonctionnement des conseils économiques et sociaux à l'échelle nationale, au niveau des entités et à l'échelon local (hors district de Brčko).

Entre-temps, le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine (hors district de Brčko) n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que la consultation paritaire ne soit pas suffisamment encouragée.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine (hors district de Brčko) n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que la consultation paritaire ne soit pas suffisamment encouragée.

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

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport présenté par la Bosnie-Herzégovine.

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.

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées sur la proportion de travailleurs couverts par une convention collective (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement et à la question générale.

Le Comité constate que le rapport ne contient pas les informations demandées. En conséquence, le Comité demande des informations détaillées et actualisées sur la situation concernant l'article 6§2 de la Charte, sur le nombre de conventions collectives et sur le pourcentage de salariés couverts par une convention collective à tous les niveaux (national/entité, branche/sectoriel, entreprise). En attendant, le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

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

### **Covid-19**

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

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

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

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

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 »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente (Conclusions 2018) dans l'attente :

- de savoir si, en Bosnie-Herzégovine, la loi sur le travail dans les institutions prévoit des procédures de conciliation ou de médiation dans le contexte des conflits collectifs du travail ;
- de recevoir des informations sur tout fait nouveau, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, concernant la nouvelle loi visant à encourager le recours à la conciliation et à la médiation pour résoudre les conflits du travail (laquelle était sur le point d'être adoptée) ;
- de savoir si, dans la Republika Srpska, il existe un système d'arbitrage pour les conflits collectifs du travail ;
- de recevoir des informations sur les procédures de conciliation et de médiation prévues dans la fonction publique en Bosnie-Herzégovine, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, dans la Republika Srpska et dans le District de Brčko.

Dans son rapport, le Gouvernement n'a pas répondu à la question de savoir si, en Bosnie-Herzégovine, la loi sur le travail dans les institutions (ou un autre texte légal) prévoit des procédures de conciliation ou de médiation dans le contexte des conflits collectifs du travail. Par conséquent, le Comité considère qu'il n'est pas établi que de telles procédures existent.

En réponse à la seconde question, le Gouvernement indique que, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, la loi sur le règlement amiable des conflits du travail est entrée en vigueur. Cette nouvelle loi vise à permettre de parvenir à un accord sur un conflit du travail – individuel ou collectif – dans un délai relativement court, dans le cadre d'une procédure fondée sur les principes de volontariat, d'égalité, d'impartialité et d'indépendance, avec l'assistance experte de conciliateurs et d'arbitres.

En réponse à la troisième question, le Gouvernement indique que, dans la Republika Srpska, la loi sur le règlement amiable des conflits du travail dispose que la procédure de règlement amiable des conflits collectifs du travail est volontaire, c'est-à-dire que les deux parties doivent accepter de soumettre leur différend à l'Agence pour le règlement amiable des conflits du travail (ci-après l'Agence). Des dérogations à ce principe ne sont possibles qu'en cas de conflits collectifs du travail survenant dans des activités d'intérêt général déterminées par la loi ou des activités où l'interruption du travail pourrait mettre en danger la vie et la santé des personnes ou causer des dommages plus importants. Dans ces cas, les parties sont tenues de soumettre une proposition de règlement à l'Agence dans les cinq jours suivant la naissance du conflit collectif ; si elles ne le font pas, le directeur de l'Agence engage la procédure de règlement du conflit d'office conformément à la loi. Le Comité demande quels conflits collectifs du travail sont considérés comme survenant dans des activités d'intérêt général ou des activités où l'interruption du travail pourrait mettre en danger la vie et la santé des personnes ou causer des dommages plus importants.

Le Comité note que dans la Republika Srpska, la loi sur le règlement amiable des conflits du travail prévoit des procédures de « règlement amiable ». La loi prévoit aussi la possibilité de créer une commission d'arbitrage (articles 34 à 36) ; l'article 34 dispose que la procédure d'arbitrage est engagée sur proposition de l'employeur et dans un cas précis : le refus du syndicat de consentir à la résiliation d'un contrat de travail.

Le Comité rappelle que toute forme de recours obligatoire à l'arbitrage est contraire à l'article 6§3 de la Charte, que le droit interne permette à une seule des parties à un conflit de soumettre le conflit à l'arbitrage sans l'accord de l'autre ou qu'il permette au Gouvernement ou une autre autorité de porter le conflit à l'arbitrage sans l'accord des parties ou de l'une d'entre elles. Une telle restriction est toutefois possible si elle entre dans les limites fixées par l'article G de la Charte.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur la procédure d'arbitrage des conflits collectifs du travail dans la Republika Srpska (en particulier : cette procédure est-elle volontaire ou peut-elle conduire à une décision contraignante imposée à la demande des autorités ou de l'une des parties ? et quels conflits collectifs du travail peuvent être soumis à l'arbitrage ?). Dans l'intervalle, le Comité considère qu'il n'est pas établi qu'il existe un système d'arbitrage volontaire pour les conflits collectifs du travail dans la Republika Srpska.

En réponse à la quatrième question (procédures de conciliation et de médiation dans la fonction publique), le Gouvernement indique que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, au cours des cinq dernières années, le ministère du Travail et de la Politique sociale de la Fédération a été saisi d'une requête de règlement amiable d'un conflit collectif du travail, déposée conformément aux prescriptions de la loi sur le travail ; il ne dispose pas des données concernant les commissions de conciliation au niveau des cantons. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur la procédure de règlement amiable des conflits collectifs du travail (dans la fonction publique) prévue par la loi sur le travail dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine.

Le Comité relève que le rapport du Gouvernement ne contient pas d'informations sur les procédures de conciliation et de médiation pour la résolution des conflits collectifs du travail dans la fonction publique en Bosnie-Herzégovine, dans la Republika Srpska et dans le District de Brčko. Par conséquent, le Comité considère qu'il n'est pas établi que de telles procédures existent.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi :

- qu'en Bosnie-Herzégovine, il existe des procédures de conciliation ou de médiation pour le règlement des conflits du travail dans le cadre des négociations collectives ;
- que dans la Republika Srpska, il existe un système d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail dans le cadre des négociations collectives ;
- qu'il existe des procédures de conciliation/médiation pour le règlement des conflits du travail dans le cadre des négociations collectives dans la fonction publique en Bosnie-Herzégovine, dans la Republika Srpska et dans le District de Brčko.



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

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bosnie-Herzégovine.

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 la Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève pouvait être limité était excessivement large et que les restrictions ne remplissaient pas les conditions énoncées à l'article G de la Charte. Le Comité avait en outre réservé sa position, dans l'attente d'informations, sur la question des groupes habilités à déclencher une action collective, et demandé des informations sur plusieurs autres points. L'appréciation du Comité portera donc sur les réponses fournies dans le rapport à la conclusion de non-conformité, aux demandes d'informations et à la question générale.

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

#### ***Définition et objectifs autorisés***

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait demandé que le prochain rapport contienne des informations complètes sur tout nouveau texte de loi qui aurait été adopté.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que de nombreux textes législatifs et réglementaires ont été amendés durant la période de référence, parmi lesquels la loi sur le travail dans les institutions de Bosnie-Herzégovine (Journal officiel de Bosnie-Herzégovine n° 93/17), la loi sur le travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine (Journal officiel de la Fédération de Bosnie-Herzégovine n° 89/18) et la loi sur la police et les affaires intérieures de la Republika Srpska (Journal officiel de la Republika Srpska n° 58/19 et n° 82/19).

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait noté que seuls les syndicats les plus représentatifs en Bosnie-Herzégovine et un syndicat dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine étaient habilités à déclencher une grève. Au vu de la spécificité de la situation de la Bosnie-Herzégovine, et en particulier le fait qu'un syndicat représentatif était un syndicat enregistré au niveau de la Bosnie-Herzégovine, le Comité avait réservé sa position sur ce point, dans l'attente d'informations sur l'enregistrement des syndicats en Bosnie-Herzégovine (conclusion relative à l'article 5) et sur le recours à la grève dans la pratique.

Le Comité avait en outre demandé qui était habilité à déclencher une grève dans la Republika Srpska et le District de Brčko.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que « n'importe quel syndicat » peut déclencher une grève conformément à la loi sur le travail dans les institutions de Bosnie-Herzégovine. Le Comité demande que le prochain rapport mentionne les dispositions légales visées.

Le Gouvernement confirme que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, la loi sur le travail dispose qu'un syndicat a le droit d'appeler à la grève.

Dans la Republika Srpska, la décision de déclencher une grève au niveau d'une entreprise est prise par l'organe compétent du syndicat représentatif ou par plus de la moitié des travailleurs de l'entreprise ; elle peut aussi être prise par l'organe compétent d'un autre syndicat qui a recueilli le soutien de plus de la moitié des travailleurs de cette entreprise. La décision de déclencher une grève de groupe, de section ou de division est prise par l'organe compétent du syndicat dont la représentativité a été déterminée dans ce groupe, cette section ou cette division. Le Comité souligne que le fait de réserver la décision de déclencher une grève aux seuls syndicats représentatifs ou les plus représentatifs constitue une restriction qui n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Le Comité demande à nouveau qui est habilité à déclencher une grève dans le District de Brčko. 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§4 de la Charte.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que l'**éventail des secteurs** dans lesquels le droit de grève pouvait être limité était excessivement large et que les **restrictions** ne remplissaient pas les conditions énoncées à l'article G de la Charte.

Du rapport du Gouvernement, il ressort que la situation dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine n'a pas changé : la loi sur les grèves dispose que le syndicat et l'employeur doivent parvenir à un accord sur les activités qui ne peuvent pas être interrompues pendant la grève. De même, dans la Republika Srpska, l'éventail des secteurs dans lesquels les travailleurs peuvent faire grève à la condition qu'un service minimum soit garanti n'a pas été modifié et est toujours large : il s'agit des activités d'intérêt général et des activités dans lesquelles l'arrêt du travail pourrait mettre en danger la vie et la santé des personnes ou causer des dommages importants (services de distribution d'eau et d'électricité, transports ferroviaires, transports et contrôle aériens, services publics de radio et de télévision, services postaux, services publics, services de protection contre les incendies, soins de santé et soins vétérinaires, services sociaux (enfants) et protection sociale, etc.).

Le Comité constate que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans la Republika Srpska, l'éventail des secteurs où le droit de grève est limité et où un service minimum est requis est extrêmement large. De plus, il ne dispose pas d'informations lui permettant de conclure que tous ces secteurs peuvent être considérés comme « essentiels » au sens strict du terme. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Le Gouvernement indique que conformément à la loi de 2016 sur les grèves dans les institutions de Bosnie-Herzégovine, le droit de grève est général. Ce droit ne peut être limité, pour les employés de certaines institutions, que sur la base d'une loi spéciale. Cette même loi prescrit que le Conseil des ministres prend une décision concernant le service minimum sur la base d'une proposition soumise par l'employeur à laquelle le syndicat a donné son accord ; le but est de protéger les intérêts publics, les intérêts des citoyens, la sécurité générale, la sécurité des personnes et des biens, compte tenu en particulier de la nécessité d'assurer sans entrave la vie, le travail et la circulation des personnes, des biens et des services. Le Comité demande que le prochain rapport contienne la liste des secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit ou restreint par une loi spéciale ainsi que des exemples de mise en œuvre de ces lois spéciales. Dans l'attente de ces informations, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Vu l'absence d'informations pour le District de Brčko, le Comité réitère sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées concernant les restrictions au droit de grève et l'obligation d'un service minimum dans cette Entité. Dans l'attente de ces informations, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait demandé que le prochain rapport contienne des informations sur toute **restriction au droit de grève des fonctionnaires** en Bosnie-Herzégovine, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, dans la Republika Srpska et dans le District de Brčko.

A ce sujet, le Comité rappelle que le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires (e.g. les membres des forces armées) peut être restreint. Toutefois, compte tenu de l'article G de la Charte, il importe que les restrictions soient limitées aux agents qui exercent des fonctions qui, en raison de leur nature ou de leur degré de responsabilité, sont directement liées à la sécurité nationale, l'ordre public, etc..

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'en Bosnie-Herzégovine et dans la Republika Srpska, les fonctionnaires ont le droit de faire grève. Le Comité demande que le prochain rapport précise si des règles particulières régissent le droit de grève, et en particulier les restrictions du droit de grève, des fonctionnaires.

Concernant la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le Gouvernement indique que la loi sur les grèves ne s'applique pas aux grèves dans les organismes et les services administratifs. Les questions liées aux grèves dans ces services et organismes font l'objet d'une réglementation spéciale : la convention collective des agents administratifs et judiciaires de la Fédération (Journal officiel de la Fédération de Bosnie-Herzégovine n° 6/20 et n° 11/21, en partie hors période de référence) et la convention collective de branche pour les agents administratifs et judiciaires de la Fédération (Journal officiel de la Fédération de Bosnie-Herzégovine n° 32/21, hors période de référence). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la réglementation du droit de grève (et en particulier les restrictions du droit de grève) des fonctionnaires dans les secteurs d'activités couverts par une convention collective. Il demande également comment est réglé le droit de grève des fonctionnaires dans les secteurs qui ne sont pas couverts par une convention collective.

Vu l'absence d'informations pour le District de Brčko, le Comité réitère sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur toute restriction au droit de grève des fonctionnaires dans cette Entité. 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§4 de la Charte.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait demandé si, dans la Republika Srpska et le District de Brčko, la loi prévoyait une période de temporisation avant le déclenchement d'une grève ainsi que d'autres **exigences de procédure**, telles que l'obligation d'approuver le recours à la grève par un vote ou encore le quorum.

Le Gouvernement indique que dans la Republika Srpska, la grève doit être annoncée par écrit à l'employeur sept jours au moins avant qu'elle ne débute (24 heures en cas de grève d'avertissement et dix jours en cas de grève concernant des activités d'intérêt général). Les parties au conflit ont l'obligation de tenter de résoudre le conflit à l'amiable durant cette période et durant la grève. Le Comité demande que le prochain rapport précise s'il existe d'autres exigences de procédure, telles que l'obligation d'approuver le recours à la grève par un vote, les modalités du scrutin et la majorité/le quorum nécessaires pour décider de la grève.

Vu l'absence d'informations pour le District de Brčko, le Comité réitère sa question et demande que le prochain rapport précise si la loi prévoit une période de temporisation avant le déclenchement d'une grève ainsi que d'autres exigences de procédure. 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§4 de la Charte.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait noté que les policiers avaient le droit de faire grève dans la Republika Srpska, et avait renvoyé à sa question générale s'agissant de la Bosnie-Herzégovine, de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et du District de Brčko.

Dans son rapport, le Gouvernement confirme que les policiers ont le droit de faire grève dans la Republika Srpska. Le Comité demande si ce droit est assorti de restrictions. De plus, le Comité réitère sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti en Bosnie-Herzégovine, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans le District de Brčko.

### ***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 note que le Gouvernement n'a pas fourni les informations demandées.

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

### *Conclusion*

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

- que dans la Republika Srpska, la décision de déclencher une grève est réservée aux syndicats représentatifs ;
- qu'en Bosnie-Herzégovine, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, dans la Republika Srpska et dans le District de Brčko, l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et les restrictions au droit de grève vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

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

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la Bosnie-Herzégovine.

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, à des conclusions antérieures 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 en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que tous les travailleurs jouissent du droit à l'information et à la consultation, et que le contrôle concernant l'application de ce droit était garanti. L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le Gouvernement en réponse à la précédente conclusion de non-conformité et aux questions ciblées.

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a noté qu'en Republika Srpska, les employés de la police, de la justice et de l'administration publique ne pouvaient recevoir aucune information par le biais d'un organe de consultation des travailleurs car ils n'ont pas le droit de créer un tel organe. Le Comité a donc demandé que le prochain rapport précise si tous les employés de la police, de la justice et de l'administration publique qui n'ont pas le droit de créer de tels organes sont des fonctionnaires.

En réponse, le rapport indique que le cadre juridique du droit à l'information et à la consultation en Bosnie-Herzégovine inclut les employés des institutions et organes publics, des entreprises publiques et des entités juridiques établies par les institutions publiques de Bosnie-Herzégovine. Selon le rapport, tous les employés de la police, de la justice et de l'administration publique n'ont pas le statut de fonctionnaires, et ils peuvent avoir le statut de titulaires de fonctions judiciaires (juges, procureurs, etc.), d'officiers de police, d'officiers des forces armées.

Le rapport indique qu'en Republika Srpska, la loi sur le travail, qui garantit le droit à l'information et à la consultation, s'applique également aux employés des institutions et organes publics, des organes d'autonomie locale et des services publics, sauf disposition contraire d'une loi spéciale.

Le rapport indique que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, les conseils des employés sont régis par la loi sur le conseil des employés. Le Comité constate que, selon la traduction de l'article 2 de cette loi fournie par l'OIT, les employés qui travaillent dans une entreprise d'au moins 15 employés, à l'exception des personnes employées par l'armée, la police, les organes de l'administration et les services administratifs, ont le droit de participer aux conseils des employés et de prendre part aux décisions concernant les questions liées à leurs droits sociaux et économiques.

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a également constaté que le rapport précédent ne fournissait aucune information concernant la portée personnelle de ce droit dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et le district de Brčko et a réitéré sa demande d'informations à cet égard.

Selon le rapport, dans le district de Brčko, la loi sur le travail prévoit le droit à la consultation, et cela s'applique à toutes les entreprises sans exception.

Afin d'avoir une image plus claire de la situation, le Comité demande que le prochain rapport confirme que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la Republika Srpska, le droit d'être informé et consulté s'applique aux travailleurs également dans les entreprises publiques constituées pour produire des biens ou fournir des services dans un but lucratif.

Dans la conclusions précédente (Conclusions 2018), le Comité a également réitéré sa demande antérieure d'informations sur l'existence de tout seuil établi par la législation ou la pratique nationale, susceptible d'exclure les entreprises qui emploient moins d'un certain nombre de travailleurs.

En réponse, le rapport indique qu'au niveau de l'Etat, il n'y a pas de données disponibles, car la question est régie par les règlements des entités. Dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, dans les entreprises comptant au moins 15 employés, à l'exception des employés de l'armée, de la police, des organes administratifs et des services administratifs, les employés ont le droit de participer aux décisions concernant leurs intérêts économiques et sociaux.

Selon le rapport, en Republika Srpska, la loi ne prévoit aucun seuil à cet égard. Dans le district de Brčko, en vertu de la loi sur le travail, dans les entreprises qui emploient régulièrement au moins 15 salariés, un conseil des salariés peut être créé par la décision d'au moins un tiers des salariés.

Concernant le district de Brčko, le Comité a précédemment noté qu'en vertu des dispositions de la loi sur le travail, l'employeur qui emploie plus de 15 salariés est tenu d'adopter un règlement régissant les salaires, l'organisation du travail et d'autres questions relatives à la relation entre les salariés et l'employeur. Elle a demandé si les employés étaient consultés avant l'adoption de ce règlement.

En réponse, le rapport réitère les matières qui font l'objet d'une information et d'une consultation dans les trois entités, ce dont le Comité a pris note dans la conclusion précédente. En outre, le rapport indique qu'en Republika Srpska, en vertu des dispositions de la loi sur les conseils des employés, un conseil des employés a le droit de donner des avis et des suggestions à l'employeur afin d'améliorer les conditions de travail et la sécurité sur le lieu de travail, de fournir un repas aux travailleurs pendant la journée de travail, d'organiser le transport des travailleurs vers et depuis le lieu de travail, de fournir une assistance matérielle aux travailleurs ayant un statut financier inférieur, et d'autres questions que le conseil considère comme importantes pour l'exercice et la protection des droits des travailleurs. En outre, le conseil peut examiner les demandes et propositions individuelles des travailleurs concernant l'exercice de leurs droits, sur lesquelles il donne son avis à l'employeur et informe les demandeurs.

Le rapport indique en outre que l'employeur est tenu d'informer le conseil de l'état de la sécurité au travail et des conditions de travail des travailleurs, de l'évolution des salaires et d'autres questions importantes pour la situation matérielle et sociale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération les avis et les propositions du conseil lorsqu'il prend des décisions, et s'il n'accepte pas ces avis, l'employeur est tenu d'informer le conseil en temps utile des raisons de sa non-acceptation.

En ce qui concerne la question soulevée dans la conclusion précédente, à savoir si les employés sont consultés avant l'adoption du règlement mentionné dans le rapport précédent (district de Brčko) (voir, § 14 ci-dessus), le Comité comprend que la loi sur le travail prévoit la consultation des employés avant l'adoption du règlement qui régit les salaires, l'organisation du travail et d'autres questions importantes pour la relation entre les employés et l'employeur.

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a noté que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, une amende est imposée à l'employeur qui n'informe pas et ne consulte pas le Conseil des employés conformément à la loi sur le Conseil des employés. Toutefois, en l'absence d'informations supplémentaires sur ce point dans le rapport précédent, le Comité a réitéré sa demande. Il a estimé que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

En réponse, le rapport indique qu'au niveau de l'État en Bosnie-Herzégovine, la protection des droits des employés est régie par la loi sur le travail. En conséquence, un employé qui

estime que l'employeur a violé ses droits peut demander à l'employeur de protéger ce droit. L'employeur est tenu de répondre à cette demande par écrit, dans un délai de 30 jours. La présentation de cette demande n'empêche pas l'employé de demander la protection du droit violé devant les tribunaux. En outre, les parties au litige peuvent également confier le règlement du conflit du travail à un conseil d'arbitrage. La composition, la procédure et les autres questions importantes pour le travail du conseil d'arbitrage sont réglementées par la loi.

Selon le rapport, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, conformément aux dispositions légales au niveau de l'Etat, le conseil des employés dispose d'un mécanisme qui comprend le recours au tribunal compétent pour constater la nullité d'une décision de l'employeur contraire à la loi. En Republika Srpska, un employé qui estime que son employeur a violé ses droits en matière de travail peut soumettre une demande écrite à l'employeur à cet égard. La demande peut être soumise dans les 30 jours suivant la découverte de la violation du droit en question. L'employeur est tenu de prendre une décision sur la demande de l'employé dans les 30 jours suivant la présentation de la demande. Les employés ont également la possibilité de soumettre une proposition de règlement pacifique d'un conflit du travail à l'autorité compétente ou une action en justice auprès du tribunal compétent pour la protection de ce droit.

Le rapport indique également qu'en Republika Srpska, la loi sur les conseils des employés prévoit qu'un employeur sera condamné à une amende de 500 à 3 000 BAM pour délit s'il ne demande pas l'avis du conseil des employés.

Le rapport ne fournit aucune réponse concernant le district de Brčko et les informations fournies concernant les dispositions légales au niveau de l'État ne sont pas suffisantes pour que le Comité puisse conclure que la situation est conforme à la Charte dans le district de Brčko. Par conséquent, le Comité conclut que rien ne permet d'établir qu'il existe des recours juridiques dans le district de Brčko lorsque les droits d'être informé et consulté en vertu de l'article 21 ne sont pas respectés.

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), en l'absence d'informations fournies dans le rapport précédent en ce qui concerne le niveau de l'État, la Fédération de Bosnie-Herzégovine et le district de Brčko, il a conclu qu'il n'avait pas été établi que la surveillance du respect du droit à l'information et à la consultation était garantie.

En réponse, le rapport indique qu'au niveau de l'État en Bosnie-Herzégovine, la surveillance administrative et d'inspection de l'application du droit du travail est assurée par le ministère de la Justice. L'inspection administrative du ministère de la Justice a le pouvoir d'examiner les règlements et les actes individuels, les dossiers et autres documents ; d'écouter et de recueillir les déclarations des employés, des employeurs ou des représentants syndicaux ; de prendre d'autres mesures et actions prévues par la loi. L'inspection administrative rédige un rapport sur l'inspection effectuée et prend une décision sur cette base. L'employeur et les employés peuvent faire appel de la décision de l'inspection administrative dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la décision. Un procès peut être intenté contre la décision finale du ministère auprès des tribunaux.

Le rapport indique en outre que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le Conseil des employés surveille l'application des lois, des conventions collectives et d'autres règlements qui présentent un intérêt pour l'exercice des droits des employés. Le président du Conseil des employés est tenu de convoquer une réunion des employés pour les informer sur les questions liées aux droits du travail, y compris les intérêts économiques et sociaux des employés, la sécurité au travail et les mesures visant à améliorer les conditions de travail, au moins deux fois par an à des périodes égales.

En Republika Srpska, le contrôle du respect de la loi sur les conseils des employés, des autres réglementations du travail, des conventions collectives et des réglementations du travail régissant les droits, obligations et responsabilités des employés est effectué par

l'administration des affaires d'inspection. L'inspection du respect de cette loi et de ses règlements d'application est effectuée par les inspecteurs du travail et l'inspection du respect de la loi au sein des organes administratifs et des unités locales d'autonomie est effectuée par les inspecteurs administratifs qui sont autorisés à prendre les mesures indiquées dans la législation.

En ce qui concerne le district de Brčko, le rapport ne fournit aucune information sur l'organe administratif chargé de contrôler le respect du droit des travailleurs à être informés et consultés au sein de l'entreprise. Le rapport se limite à indiquer qu'au cours de la période de référence, aucune décision à cet égard n'a été prise par les autorités compétentes.

Le Comité conclut donc que la situation n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que le contrôle du respect du droit à l'information et à la consultation est garanti dans le district de Brčko.

Pour ce cycle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie de COVID-19 pour assurer le respect du droit à l'information et à la consultation. Il a demandé, en particulier, une référence spécifique à la situation et aux dispositions prises 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 passage à la distance ou au télétravail, ou en raison de leur caractère de première ligne, tels que les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et les autres services essentiels.

Le rapport ne répond pas à cette question.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation en Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 21 de la Charte aux motifs que :

- il n'a pas été établi qu'il existe des voies de recours dans le district de Brčko lorsque les droits d'être informé et consulté ne sont pas respectés ;
- il n'a pas été établi que le contrôle du respect du droit à l'information et à la consultation est garanti dans le district de Brčko.



## **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 contenues dans le rapport présenté par la Bosnie-Herzégovine.

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, les États ont été invités à répondre à des questions ciblées pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, à des conclusions antérieures 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 en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, par eux-mêmes ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à l'élaboration et à l'amélioration de leur environnement de travail.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation en Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à la Charte au motif que le droit de participer au processus de décision au sein des entreprises en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail et le milieu de travail n'était pas effectivement garanti, et que le droit des travailleurs de participer à la détermination et à l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité n'était pas effectivement assuré.

L'évaluation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse à la conclusion de non-conformité et aux questions soulevées dans sa précédente conclusion, ainsi qu'aux questions ciblées.

### ***Cadre juridique***

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), en l'absence de réponse à sa précédente demande d'informations sur la question de savoir si les droits garantis par l'article 22 s'appliquent à la fois aux entreprises privées et publiques et s'il existe des seuils afin d'exclure les entreprises qui emploient moins d'un certain nombre de travailleurs (au niveau de l'État, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et le district de Brčko), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte.

En réponse, le rapport indique que la loi du travail au niveau de l'État de Bosnie-Herzégovine, ne contient aucune disposition restrictive concernant l'application de l'article 22 de la Charte. Selon le rapport, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, les droits garantis par l'article 22 s'appliquent dans toutes les entreprises, tant dans le secteur privé que public. En outre, la législation du travail ne prévoit aucun seuil concernant le nombre de salariés dans l'entreprise pour l'application de ce droit. Le rapport indique en outre que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, la loi du travail s'applique également aux membres des forces armées et aux officiers de police, à moins qu'il n'existe des règlements spéciaux sur la sécurité et la santé au travail pour les membres des forces armées et les officiers de police.

Selon le rapport, en Republika Srpska et dans le district de Brčko, les droits garantis par l'article 22 s'appliquent à toutes les entreprises, publiques ou privées, et aucun seuil concernant le nombre d'employés n'a été prévu dans les législations respectives de ces entités, pour l'applicabilité des droits garantis par l'article 22 de la Charte.

### ***Conditions de travail, organisation du travail, environnement de travail***

9. Dans ses conclusions 2014, le Comité a rappelé que les travailleurs et/ou leurs représentants (syndicats, délégués des travailleurs, représentants de la santé et de la sécurité, comités d'entreprise) doivent se voir accorder un droit effectif de participer au processus décisionnel et au contrôle du respect de la réglementation dans toutes les matières visées à l'article 22, telles que la détermination et l'amélioration des conditions de travail, de

l'organisation du travail et du milieu de travail. Le Comité a donc demandé si la forme de participation susmentionnée était conforme à sa jurisprudence.

Dans les Conclusions 2018, le Comité a réitéré cette question et a estimé que si les informations demandées n'étaient pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

En réponse, le rapport indique que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, conformément aux dispositions de la loi sur la sécurité au travail, dans le cas où il y a 30 travailleurs ou plus dans une entreprise, les travailleurs élisent un commissaire à la sécurité au travail, qui est un représentant des travailleurs doté de pouvoirs spéciaux.

Le Comité observe que les informations présentées dans le rapport en ce qui concerne la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la Republika Srpska ne concernent que la santé et la sécurité au travail et ne couvrent pas toutes les questions visées à l'article 22 de la Charte. Le rapport indique qu'aucune information n'est disponible en ce qui concerne le district de Brčko. Par conséquent, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que le droit de participer au processus décisionnel dans les entreprises en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail et l'environnement de travail, soit effectivement garanti.

### ***Protection de la santé et de la sécurité***

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a réitéré sa demande d'informations sur la manière dont la protection de la santé et de la sécurité est assurée dans le secteur privé dans le district de Brčko. Il a également réitéré sa demande d'informations sur le droit des travailleurs de participer au processus décisionnel en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité au sein des entreprises du district de Brčko. Elle a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le droit des travailleurs de participer à la détermination et à l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité n'était pas effectif.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport, en ce qui concerne les droits et devoirs du commissaire à la sécurité au travail dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, qui couvre à la fois les secteurs privé et public (voir, §11 ci-dessus).

Le rapport indique en outre qu'en Republika Srpska, la participation aux processus décisionnels, à la planification et à la mise en œuvre des mesures de protection et de santé au travail est assurée par le commissaire à la protection et à la santé au travail. Selon le rapport, dans le cas où l'entreprise compte cinquante travailleurs ou plus, un comité pour la sécurité et la santé au travail est établi en tant qu'organe consultatif auprès de l'employeur. Dans le cas où l'entreprise compte plus de 250 travailleurs, l'employeur est obligé d'établir un comité central pour la protection et la santé au travail, dont la tâche est d'améliorer l'état de la protection et de la santé au travail. Le commissaire a le droit de participer à la planification de l'amélioration des conditions de travail, de surveiller l'introduction de nouvelles technologies, d'encourager l'employeur à mettre en œuvre la sécurité au travail et d'inspecter et d'utiliser la documentation relative à la protection et à la santé des travailleurs. L'employeur est tenu de fournir au commissaire les conditions nécessaires à l'exercice ininterrompu de cette fonction, de lui donner toutes les informations nécessaires et de lui permettre de prendre connaissance de tous les règlements et documents relatifs à la sécurité au travail. L'employeur ne peut affecter le commissaire à un autre emploi ou à un autre employeur, résilier son contrat de travail, réduire son salaire ou autre.

En ce qui concerne le district de Brčko, le rapport fait référence à la loi sur la sécurité et la protection de la santé des travailleurs qui est applicable dans les secteurs privé et public et qui prescrit les devoirs et obligations concernant la sécurité au travail. Le Comité prend note, sur la base d'une traduction de cette loi fournie par l'OIT, des obligations du travailleur ou de l'organisation responsable de suivre et de vérifier les mesures prescrites en matière de sécurité au travail, y compris le maintien des bonnes conditions de l'équipement, l'utilisation

correcte de l'équipement de protection de la manière prescrite et les mesures concernant la formation fournie aux employés en matière de sécurité au travail (articles 37 et 39 de la loi).

Toutefois, le Comité constate également que cette loi ne contient aucune disposition sur le droit des travailleurs de participer à la détermination et à l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité. Par conséquent, le Comité réitère sa demande d'informations à cet égard concernant le district de Brčko. Il maintient sa conclusion précédente selon laquelle la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que le droit des travailleurs de participer à la détermination et à l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité dans le district de Brčko n'est pas effectif.

### ***Organisation des services et équipements sociaux et socioculturels***

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a noté l'absence d'informations, dans le rapport précédent, en ce qui concerne l'organisation des services et équipements sociaux et socioculturels. Il a rappelé que, selon l'annexe, article 22, les termes « services et équipements sociaux et socioculturels » sont compris comme désignant les équipements sociaux et/ou culturels destinés aux travailleurs et fournis par certaines entreprises, tels que l'assistance sociale, les terrains de sport, les chambres pour les mères allaitantes, les bibliothèques, les colonies de vacances pour enfants, etc. Le Comité a estimé que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Le rapport ne fournit toujours pas d'informations à cet égard. Le Comité réitère donc sa demande d'informations et conclut qu'il n'est pas établi que le droit des travailleurs de participer à l'organisation des services et équipements sociaux et socioculturels soit garanti dans la pratique.

### ***Application de la loi***

20. Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a réitéré sa précédente demande d'informations concernant les sanctions applicables en cas de manquement de l'employeur à ses obligations au titre de l'article 22 de la Charte, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et en Republika Srpska.

Le rapport fait référence aux dispositions pénales qui sont énumérées dans la loi sur la sûreté et la sécurité des travailleurs au travail du district de Brčko et dont le Comité a pris note dans la conclusion précédente. Le rapport indique en outre que les dispositions pénales de la loi sur le travail au niveau de l'Etat de Bosnie-Herzégovine ne prévoient aucune sanction en cas de manquement de l'employeur à ses obligations au titre de l'article 22 de la Charte. Elle indique que la loi sur les contraventions peut s'appliquer dans ces cas. Le Comité demande des informations concernant les sanctions prévues par la loi sur les contraventions en cas de manquement de l'employeur à ses obligations à cet égard.

Le rapport ne fournit aucune information concernant les sanctions applicables dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans Republika Srpska. Le Comité réitère sa demande et demande également des informations sur les recours juridiques dont disposent les travailleurs lorsque les droits garantis par l'article 22 ne sont pas respectés.

Le Comité conclut qu'il n'est pas établi qu'il existe des sanctions pour les employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations en ce qui concerne le droit des travailleurs de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions et du milieu de travail dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et en Republika Srpska.

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations spécifiques sur la situation pendant la pandémie de COVID-19 et sur les dispositions prises 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 passage à distance ou au télétravail, ou en raison de leur caractère de première ligne, tels que les soins de santé, l'application de la loi, les transports,

le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et les autres services essentiels. Le rapport ne fournit aucune information à cet égard. Le Comité réitère sa demande.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation en Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 22 de la Charte pour les raisons suivantes :

- il n'a pas été établi que le droit de participer au processus décisionnel dans les entreprises en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail et l'environnement de travail, est effectivement garanti dans les trois entités ;
- le droit des travailleurs de participer à la détermination et à l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité dans le district de Brčko n'est pas effectif ;
- il n'a pas été établi que le droit des travailleurs de participer à l'organisation des services et équipements sociaux et socioculturels est garanti dans la pratique ;
- il n'a pas été établi que des sanctions sont prévues pour les employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations en ce qui concerne le droit des travailleurs de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans la Republika Srpska.

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

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la Bosnie-Herzégovine.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 28 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont été tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle de rapports actuel (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relatives au groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation en Bosnie-Herzégovine n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection accordée aux représentants des travailleurs dans le district de Brčko n'était pas prolongée pendant une période raisonnable après l'expiration de leur mandat et qu'il n'avait pas été établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs étaient adéquates dans les trois entités de Bosnie-Herzégovine (la Fédération de Bosnie-Herzégovine, la Republika Srpska et le district de Brčko). Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse à la précédente conclusion de non-conformité.

### ***Types de représentants des travailleurs***

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a pris note des différents types de représentants des travailleurs en Bosnie-Herzégovine. Elle a demandé que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées concernant les types de représentants des travailleurs dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans le district de Brčko.

Selon le rapport, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, « un commissaire syndical » est un travailleur qui est autorisé à représenter un syndicat organisé au sein de l'entreprise conformément aux règles d'organisation et de fonctionnement des syndicats. En outre, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, lorsque l'entreprise compte plus de 30 employés, ceux-ci ont le droit de créer un « conseil des employés » chargé d'agir en leur nom auprès de l'employeur pour protéger leurs droits et leurs intérêts. Selon la loi sur le travail de la Republika Srpska, le « représentant des travailleurs » est considéré comme un représentant des travailleurs élu au sein du conseil des travailleurs ou des organes syndicaux.

En ce qui concerne le district de Brčko, le rapport ne fournit pas les informations demandées et se borne à indiquer que le « représentant des employés » est défini par la loi sur la sécurité et la protection des travailleurs au travail. Le Comité conclut toutefois, sur la base de la traduction de cette loi fournie par l'Organisation Internationale du Travail, que cette loi concerne la sécurité au travail et les mesures de sécurité qui devraient être prises par l'employeur, mais ne contient aucune explication ni définition des types de représentants des travailleurs dans le district de Brčko. Le Comité réitère sa demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant les types de représentants des travailleurs dans le district de Brčko, avec des références précises à la législation pertinente. Il estime que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à l'article 28 à cet égard.

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

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a noté que, dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, les représentants syndicaux ne peuvent être licenciés pendant leur mandat et 6 mois après la fin de celui-ci, qu'avec l'accord préalable du ministère du Travail de la Fédération. Il a également noté que les membres du Conseil des employés ne peuvent

être licenciés qu'avec l'accord préalable du Conseil. Le Comité a également noté qu'en Republika Srpska, la loi sur le travail garantit aux représentants des travailleurs une protection contre le licenciement pendant la durée de leur mandat et un an après sa fin. Le Comité a également noté, toutefois, que dans le district de Brčko, la protection contre le licenciement des représentants des travailleurs était assurée pendant la durée de leur mandat et pendant trois mois après l'expiration de celui-ci. Rappelant que cette protection devrait se prolonger pendant au moins six mois après la fin du mandat (Observations interprétatives, Conclusions 2010 et Conclusions 2010, Bulgarie), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte à cet égard.

Le rapport indique qu'il n'y a pas eu de changements législatifs dans le district de Brčko pendant la période de référence en ce qui concerne la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement. Le Comité réitère donc sa conclusion précédente selon laquelle la situation n'est pas conforme à l'article 28 au motif que la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement dans le district de Brčko n'est pas prolongée pendant une période raisonnable après l'expiration de leur mandat.

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a également noté que le rapport précédent ne contenait aucune réponse à ses questions soulevées dans les Conclusions 2014, à savoir si la protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement était accordée à tous les types de représentants des travailleurs dans toutes les entités de Bosnie-Herzégovine et si la protection contre le licenciement dans le district de Brčko s'étendait aux membres des conseils des employés. Dans la conclusion précédente, le Comité a réitéré ses questions et a estimé que si le prochain rapport ne fournit pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation en Bosnie-Herzégovine est conforme à l'article 28 à cet égard.

En réponse, le rapport indique que le droit du travail en Bosnie-Herzégovine protège les employés contre toute discrimination, quel qu'en soit le motif. Le rapport précise que dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, l'approbation préalable du ministère du Travail est également requise lorsque l'employeur propose au représentant des travailleurs un contrat de travail moins favorable. Le rapport indique également qu'en Republika Srpska, le droit du travail prévoit une protection maximale des représentants syndicaux contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

Selon le rapport, la législation du district de Brčko ne prévoit pas de protection des représentants des travailleurs contre les actes préjudiciables autres que le licenciement. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 28 au motif que les représentants des travailleurs, dans le district de Brčko, ne sont pas protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

Concernant la Republika Srpska, le Comité considère que les informations fournies ne sont pas suffisantes pour conclure que la protection accordée contre les actes préjudiciables sans licenciement est adéquate. Il demande des informations actualisées et détaillées concernant la protection accordée en Republika Srpska à tous les types de représentants des travailleurs contre les actes préjudiciables avant le licenciement, qui peuvent entraîner, par exemple, le refus de certains avantages, de possibilités de formation, de promotions ou de transferts, une discrimination lors de la publication des licenciements ou de l'attribution des options de retraite, la réduction des équipes ou toute autre raillerie ou abus. Dans l'attente de ces informations, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes préjudiciables autres que le licenciement en Republika Srpska.

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018) le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations complètes sur les recours dans toutes les entités de Bosnie-Herzégovine dont disposent les représentants des travailleurs pour contester leur licenciement ou tout autre traitement préjudiciable.

Le rapport n'apporte pas de réponse spécifique concernant les recours juridiques dont disposent les représentants des travailleurs dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, si ce n'est la déclaration selon laquelle les employés ont le droit d'engager des poursuites auprès des tribunaux compétents contre les décisions des employeurs restreignant leurs droits. Le Comité réitère sa demande d'information à cet égard et considère que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à l'article 28 à cet égard.

Le rapport précise également qu'en Republika Srpska, si le syndicat ou la commission des travailleurs refuse l'approbation de la résiliation du contrat de travail, l'employeur peut demander une décision d'arbitrage. Le conseil d'arbitrage est tenu de prendre une décision dans les 15 jours suivant sa constitution et de soumettre un rapport dans le délai imparti. La décision du conseil d'arbitrage est définitive et contraignante pour les parties au litige.

Selon le rapport, dans le district de Brčko, les représentants des syndicats et des travailleurs ne disposent d'aucun recours juridique leur permettant de contester leur licenciement ou tout autre acte préjudiciable. Le Comité rappelle que des voies de recours doivent être mises à la disposition des représentants des travailleurs pour leur permettre de contester leur licenciement (Conclusions 2010, Norvège). En outre, des recours doivent également être disponibles pour les représentants des travailleurs invoquant d'autres traitements préjudiciables de la part de l'employeur (Conclusions 2018, Arménie). Au vu des informations fournies dans le rapport, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 28 au motif qu'il n'existe pas de recours légal dans le district de Brčko pour permettre aux représentants des travailleurs de contester leur licenciement et d'autres actes préjudiciables en dehors du licenciement.

Le Comité rappelle que lorsqu'un licenciement fondé sur l'appartenance syndicale a eu lieu, il doit y avoir une indemnisation adéquate et proportionnelle au préjudice subi par la victime. L'indemnisation doit au moins correspondre au salaire qui aurait été versé entre la date du licenciement et la date de la décision de justice ou de la réintégration (Conclusions 2007, Bulgarie). Il demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées à cet égard concernant toutes les entités de Bosnie-Herzégovine.

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

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a conclu qu'il n'avait pas été démontré que les facilités accordées aux représentants des travailleurs satisfont aux exigences de l'article 28. Dans la conclusion précédente, le Comité a noté que le rapport précédent ne présentait aucune information à cet égard concernant la Fédération de Bosnie-Herzégovine et le district de Brčko. Il a également noté que les informations fournies dans le rapport précédent concernant la Republika Srpska ne permettaient pas d'établir que tous les types de représentants des travailleurs, autres que les représentants syndicaux, étaient couverts.

En réponse, le rapport indique qu'en Republika Srpska, les représentants syndicaux doivent être autorisés à s'absenter de leur travail pour assister aux réunions, conférences, sessions et congrès syndicaux, et pour recevoir une formation dans le cadre de cours et de séminaires. En outre, lorsqu'il est nécessaire de collecter des fonds de solidarité, les représentants des travailleurs autorisés par le syndicat ont le droit d'exercer cette activité dans les locaux ou les installations de l'employeur. Les représentants syndicaux sont autorisés à afficher des avis syndicaux dans les locaux de l'employeur, dans des endroits accessibles aux travailleurs. Ils sont également autorisés à utiliser les locaux au moins deux heures par mois pendant les heures de travail pour des réunions d'entreprise et deux heures par semaine pour d'autres activités syndicales. L'employeur est tenu d'autoriser les représentants syndicaux à fournir aux travailleurs des informations, des bulletins, des publications, des tracts et d'autres documents syndicaux.

Le Comité conclut que les informations soumises concernant la Republika Srpska ne permettent pas d'établir que tous les types de représentants des travailleurs, autres que les représentants syndicaux, sont couverts. Le Comité demande donc si les facilités accordées en Republika Srpska couvrent également les représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux. Il réitère également sa demande d'information à cet égard à l'égard de la Fédération de Bosnie-Herzégovine.

Le rapport ne fournit aucune information concernant la situation dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine et dans le district de Brčko. Le Comité conclut que la situation en Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 28 au motif que des facilités adéquates ne sont pas accordées aux représentants des travailleurs dans les trois entités de Bosnie-Herzégovine.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation en Bosnie-Herzégovine n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte pour les raisons suivantes :

- la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement dans le district de Brčko n'est pas prolongée pendant une période raisonnable après l'expiration de leur mandat ;
- les représentants des travailleurs, dans le district de Brčko, ne sont pas protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement ;
- il n'a pas été établi que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes préjudiciables autres que le licenciement en Republika Srpska ;
- il n'existe pas, dans le district de Brčko, de voies de recours permettant aux représentants des travailleurs de contester leurs licenciements et autres actes préjudiciables sans licenciement ;
- les représentants des travailleurs ne bénéficient pas de facilités adéquates dans les trois entités de Bosnie-Herzégovine.



## **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.