



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

BULGARIE

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 Bulgarie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 7 juin 2000. L'échéance pour remettre le 20^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Bulgarie l'a présenté le 5 janvier 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Bulgarie 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 2014).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2014) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

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

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

La Bulgarie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 2§1 et 4§1.

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

Les Conclusions relatives à la Bulgarie concernent 21 situations et sont les suivantes :

- 9 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 2§6, 2§7, 4§2, 6§1, 22.
- 7 conclusions de non-conformité : articles 4§3, 4§4, 5, 6§2, 6§3, 6§4, 28.

En ce qui concerne les 5 autres situations, régies par les articles 4§5, 26§1, 26§2, 21, 29, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

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

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

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;

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

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

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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 »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Bulgarie était conforme à la Charte (Conclusions 2014), il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

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

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Bulgarie était conforme à l'article 2§3 de la Charte, dans l'attente des informations sur la question de savoir si l'employé a la garantie de pouvoir utiliser les deux semaines de congé annuel payé continu dues pour l'année concernée (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport rappelle que le régime juridique des congés payés annuels est régi par le Code du travail, le décret relatif aux heures de travail, aux pauses et aux congés, et le décret relatif à l'organisation et à la structure des salaires. Le Comité a déjà noté que les congés payés annuels sont octroyés aux salariés en une ou plusieurs fois. En vertu de l'article 22(2) du décret relatif aux heures de travail, aux pauses et aux congés, les congés payés annuels sont accordés sur demande écrite du salarié adressée à l'employeur. Autrement dit, le salarié détermine la date et la durée des congés dans la limite de la durée légale ou contractuelle. En vertu de l'article 173(3) du Code du travail, le salarié doit utiliser ses congés payés annuels avant la fin de l'année civile dont ils relèvent. L'employeur doit permettre au salarié ou au travailleur d'utiliser ses congés payés annuels avant la fin de l'année civile, à moins qu'ils n'aient été reportés en application de l'article 176 du Code du travail. Dans ce cas, le salarié ou le travailleur a le droit d'utiliser au moins la moitié de ses congés payés annuels, autrement dit au moins deux semaines. Le Comité considère que cette situation est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Le rapport indique en outre que l'article 155(2) du Code du travail a été modifié au cours de la période de référence. Actuellement, après le premier jour de travail, les salariés ne peuvent utiliser leurs congés payés annuels que s'ils ont travaillé pendant au moins 4 mois (contre 8 mois auparavant).

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique qu'en vertu de la nouvelle disposition de l'article 173a, paragraphe 1, du Code du travail, l'employeur peut octroyer un congé payé annuel sans le consentement du salarié (même si ce dernier n'a pas l'ancienneté requise) si l'activité de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou de certains salariés est interrompue en raison de la déclaration d'un état d'urgence ou d'une situation d'épidémie (sur décision de l'employeur ou d'un organe de l'État). Le rapport indique aussi qu'en vertu de l'article 160 du Code du travail, les congés sans solde ne sont autorisés par l'employeur qu'après demande écrite du salarié. Autrement dit, un travailleur ou un salarié ne peut bénéficier d'un congé sans solde que s'il en a fait la demande (s'il a déposé une demande) et que son employeur a donné son accord. Un employeur ne peut pas octroyer un congé sans solde de manière unilatérale ni obliger un salarié à prendre un tel congé.

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 Bulgarie est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

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

Covid-19

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

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

Covid-19

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Bulgarie était conforme à l'article 4§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question posée dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si la durée du congé qui peut être accordé en remplacement de la rémunération majorée des heures supplémentaires était elle aussi majorée, et quelles étaient les règles applicables dans le secteur public (Conclusions 2014).

Le rapport indique que le régime juridique régissant les heures supplémentaires est défini dans le Code du travail, l'ordonnance sur la structure et l'organisation des salaires et l'ordonnance sur les horaires de travail, les temps de pause et les vacances. Pour les fonctionnaires, le texte principal est la loi relative à la fonction publique.

Le rapport indique également que conformément au Code du travail, les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme telles. Il n'est pas permis d'octroyer un congé en lieu et place d'une rémunération majorée. Si des heures supplémentaires sont effectuées pendant les deux jours de repos hebdomadaires, le travailleur a le droit à un repos d'au minimum 24 heures consécutives au cours de la semaine travaillée suivante, en plus d'une majoration. En raison de la nature spécifique du travail pour certains postes, l'employeur peut instaurer des durées de travail indéterminées après consultation des représentants des organisations syndicales et des représentants des travailleurs. Les travailleurs dont la durée de travail est indéterminée sont tenus d'exercer leurs fonctions même au-delà des heures de travail normales, mais la durée totale de travail ne doit pas entraver les temps de repos consécutifs prévus au niveau journalier et hebdomadaire. Le travail pendant les horaires normaux et durant les jours ouvrables doit être compensé par des congés payés annuels supplémentaires, et le travail effectué durant le week-end et les jours fériés doit donner lieu à une rémunération majorée. Les congés annuels supplémentaires pour les salariés dont la durée de travail est indéterminée ne doivent pas excéder 5 jours ouvrables par an.

Concernant les fonctionnaires, le rapport indique que les heures de travail effectuées en dehors des horaires établis sont des heures supplémentaires. Lorsque le fonctionnaire est contraint de travailler au-delà de ses horaires de travail pendant les jours ouvrables, il a droit à des jours de congés payés annuels supplémentaires, à hauteur de 12 maximum par an.

Covid-19

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

et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

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

Le rapport indique qu'en lien avec la pandémie de covid-19, une grande partie du personnel soignant a effectué des heures supplémentaires et que le gouvernement avait alloué des fonds pour rémunérer les travailleurs se trouvant en première ligne. Dans tous les établissements médicaux de soins hospitaliers et de médecine générale, chaque travailleur a touché 1000 BGN (511 €).

Le rapport indique également qu'en matière de télétravail, le contrat de travail individuel peut exclure explicitement la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte, au motif qu'il existait un plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le genre susceptible d'empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives (Conclusions 2014). En outre, le Comité a conclu dans sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Bulgarie n° 125/2016 (§187), qu'il y avait violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte aux motifs que l'accès à des recours effectifs n'était pas assuré, que la transparence salariale n'était pas garantie et la comparaison des emplois n'était pas assurée et que l'obligation de maintenir un organe d'égalité effectif en matière d'égalité salariale n'était pas respectée.

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

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

Recours effectifs

Dans sa conclusion précédente, le Comité a conclu que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il existait un plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le genre susceptible d'empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport rappelle que le droit à un salaire égal pour un travail égal pour les hommes et les femmes est établi dans le Code du travail, la loi relative à la protection contre la discrimination et l'Ordonnance sur la structure et l'organisation des salaires. Le rapport indique qu'au cours de la période de référence, aucune modification n'a été apportée à la législation sur cette question.

A cet égard, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective UWE c. Bulgarie n° 125/2016 (§163), où il a relevé qu'il existait un plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le genre, susceptible d'empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives, et que les indemnisations existantes étaient très basses.

Le Comité rappelle que le suivi de ladite réclamation sera effectué dans les Constats 2023. Entretemps, il réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur la jurisprudence bulgare relative à la discrimination salariale entre les sexes. Le rapport ne contient pas d'information demandée. Le Comité réitère sa question.

Le Comité a également demandé si un aménagement de la charge de la preuve était prévu dans toutes les affaires de discrimination fondée sur le sexe. Selon le rapport, lorsqu'un travailleur ou un employé estime qu'il existe une discrimination dans la fixation de son salaire, l'employeur doit prouver que le règlement intérieur ne contient pas de critères discriminatoires. Conformément à l'article 9 de la loi relative à la protection contre la discrimination, une fois que la partie qui déclare être victime de discrimination a présenté des faits à partir desquels la discrimination peut être considérée comme probable, le défendeur doit prouver que le principe d'égalité de traitement n'a pas été violé. À ce propos, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective UWE c. Bulgarie n° 125/2016 (§140), où il a noté que l'obligation de renverser la charge de la preuve était remplie. Au vu de ce qui

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si le droit interne permettait d'effectuer des *comparaisons de rémunérations* à l'extérieur des entreprises directement concernées. Le rapport ne répond pas à cette question.

À ce sujet, le Comité se réfère à sa décision sur le bien-fondé UWE c. Bulgarie n° 125/2016 (§165), où il a noté que le principe de transparence salariale n'était pas garanti dans la pratique et que la comparaison des emplois n'était pas assurée. En outre, il a noté qu'il n'y avait pas de définition explicite de la rémunération dans la loi, que le principe de transparence salariale n'était pas une exigence légale et qu'il n'y avait pas d'information sur le fait que les travailleurs avaient accès aux données pertinentes concernant les salaires au sein ou en dehors de leur propre entreprise. Enfin, il a également noté qu'il n'existait pas de critères neutres de classification des emplois.

Le Comité rappelle que le suivi de ladite réclamation sera effectué dans les Constats 2023. Entretemps, il constate que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le principe de transparence salariale n'est pas garanti dans la pratique et que la comparaison des emplois n'est pas assurée.

Contrôle de l'application

En ce qui concerne les organes de promotion de l'égalité et autres institutions, le Comité a noté dans sa décision susmentionnée sur le bien-fondé UWE c. Bulgarie n° 125/2016 (§§158-162, §166) que la Commission pour la protection contre la discrimination avait un mandat large, mais qu'elle ne disposait pas de moyens suffisants et que ses décisions n'étaient pas toujours suivies. Par conséquent, le Comité a considéré que l'obligation de maintenir un organisme efficace de promotion de l'égalité afin de garantir le droit à l'égalité salariale n'était pas respectée.

Le Comité rappelle que le suivi de ladite réclamation sera effectué dans les Constats 2023. Entretemps, il constate que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'obligation de maintenir un organisme efficace de promotion de l'égalité afin de garantir le droit à l'égalité salariale n'est pas respectée.

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

À titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur la différence de rémunération entre les hommes et les femmes en Bulgarie pendant la période de référence : 14,3 % en 2017, 13,9 % en 2018, 14,1 % (chiffre provisoire) en 2019 et 12,7 % (chiffre provisoire) en 2020 (comparé à 15,5 % en 2015). Il constate que cet écart était inférieur à la moyenne des

écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (données en date du 4 mars 2022).

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

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

En réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, le rapport indique que le Code du travail a été modifié en ce qui concerne l'utilisation des congés en cas de déclaration de l'état d'urgence, y compris une urgence épidémique. L'amendement concerne l'utilisation des congés payés et non payés, mais ne modifie pas le montant de la rémunération pendant les congés payés, qui est déterminé par le Code du travail.

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 Bulgarie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que :

- il existe un plafond d'indemnisation prédéfini pour les travailleurs licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le genre susceptible d'empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- le principe de transparence salariale n'est pas garanti dans la pratique et la comparaison des emplois n'est pas assurée ;
- l'obligation de maintenir un organe d'égalité afin de garantir le droit à l'égalité salariale n'est pas respectée.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2014).

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

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

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

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

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que la durée de certains préavis n'était pas raisonnable (voir *supra*). Cependant, comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. Le Comité rappelle avoir vu dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014) que le Code du travail prévoit des durées minimales de préavis en cas de cessation d'emploi. Ces délais peuvent toutefois être

prolongés par les conventions collectives, la réglementation ou le contrat de travail. Le Comité relève en outre que l'ancienneté est prise en compte pour déterminer le délai de préavis.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations concernant les délais de préavis et/ou l'indemnité applicables à la cessation de fonction des fonctionnaires et agents de la fonction publique régis par la loi du 16 juin 1999 (n° 67/1999) (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport indique que la durée du préavis en cas de résiliation unilatérale du contrat par l'autorité investie du pouvoir de nomination est d'un mois. Il ressort également du rapport que tout fonctionnaire licencié en raison de la fermeture de son service a droit à une indemnité pour perte d'emploi, versée pendant deux mois maximum.

Période d'essai

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun délai de prévenance (préavis) n'était prévu, dans certaines circonstances, en cas de rupture de la période d'essai (article 71, paragraphe 1 du Code du travail) (Conclusions 2014). Conformément aux dispositions de l'article 71, paragraphe 1 du Code du travail, avant l'expiration de la période d'essai, la partie en faveur de laquelle la période d'essai a été convenue peut mettre fin au contrat de travail sans préavis.

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée à la législation au cours de la période de référence. Le Comité reconduit par conséquent sa conclusion de non-conformité.

Travailleurs précaires

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2014).

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou l'indemnité applicables aux causes de cessation d'emploi autres que le licenciement (invalidité ou décès de l'employeur personne physique, etc.) (Conclusions 2014).

En réponse, s'agissant de la cessation d'emploi due au décès de l'employeur personne physique, le rapport indique que la relation contractuelle prend fin sans qu'aucune des parties n'ait à donner de préavis. Le Comité a décidé de revoir sa jurisprudence en ce qui concerne les délais de préavis dans l'éventualité d'une cessation d'emploi due au décès de l'employeur personne physique, étant donné que l'employeur décédé ne saurait donner un préavis. Il considère par conséquent que la situation de la Bulgarie est conforme à l'article 4§4 de la Charte.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2014).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'il n'y a pas de délai de préavis pour les travailleurs en période d'essai.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Bulgarie.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre 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 rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

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

Retenues sur salaire et salaire protégé

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a pris note du cadre juridique relatif aux retenues sur salaire. Il a relevé en particulier que l'article 272 alinéa 2 du Code du travail assujettissait les retenues aux limites déterminées par le Code de procédure civile (CPC). Il s'agit des limites appliquées au revenu net de cotisations sociales et de retenues fiscales qui définissent le revenu insaisissable (article 446 alinéas 1 et 2 du CPC), les créances alimentaires étant exclues et déductibles en totalité du revenu (article 446 alinéa 3 du CPC). Le Comité a considéré que les limites d'un cinquième, d'un quart et d'un tiers du salaire prévues par l'article 272 du Code du travail et l'article 446 alinéas 1 et 2 du CPC créaient des situations dans lesquelles les travailleurs ne disposaient que de 80 % voire de 75 % du salaire minimum national net de cotisations sociales et de retenues fiscales, un montant qui ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils avaient la charge. Dès lors, il a estimé que la situation n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte. Cependant, dans sa Conclusion 2010, il avait noté que les retenues pratiquées permettraient d'assurer, en toutes circonstances, que l'employé n'est pas privé du strict minimum.

À cet égard, le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais

inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation.

Conclusion

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

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie ainsi que des informations soumises par les fédérations syndicales européennes -EPSU, EuroCOP et EUROMIL.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que : (i) la législation ne prévoyait pas de réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime en cas de licenciement discriminatoire pour cause d'exercice d'activités syndicales ; (ii) le droit des travailleurs étrangers de constituer ou de participer à la constitution d'un syndicat était soumis à la délivrance d'une autorisation préalable (Conclusions 2014).

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

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

Taux de syndicalisation

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

Champ d'application personnel

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que le droit des travailleurs étrangers de constituer ou de participer à la constitution d'un syndicat était soumis à la délivrance d'une autorisation (Conclusions 2014).

Le rapport précise que selon l'article 4, paragraphe 1 du Code du travail, les travailleurs et les salariés ont le droit, sans autorisation préalable, de former librement et de leur propre choix des organisations syndicales, d'y adhérer et de les quitter volontairement. Le rapport souligne que cette disposition s'applique à toutes les personnes qui occupent un emploi, y compris aux travailleurs étrangers employés en Bulgarie. Le rapport cite également l'article 8, paragraphe 3 du Code du travail qui dispose que l'exercice des droits et obligations des travailleurs ne doit donner lieu à aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance à un syndicat ou à d'autres organisations et mouvements publics. Le rapport fait également mention de l'article 10 du Code du travail tel que modifié, qui précise que le Code du travail s'applique aux relations d'emploi entre employeurs et travailleurs/salariés ayant leur lieu de travail dans la République de Bulgarie, sauf disposition contraire d'une loi ou d'un traité en vigueur en République de Bulgarie.

Le Comité a précédemment noté que l'autorisation à laquelle le droit des travailleurs étrangers de constituer des syndicats était soumis était exigée par l'ordonnance n° 1 du 15 août 2002. Or le rapport ne dit pas explicitement que cette ordonnance a été abrogée. Par conséquent, le Comité maintient sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Selon les informations fournies par les fédérations syndicales européennes – EPSU, EuroCOP et EUROMIL – les syndicats dont les membres comprennent des fonctionnaires travaillant au ministère de l'Intérieur ne sont pas autorisés à adhérer ou à s'affilier à des syndicats nationaux. Le Comité demande que le gouvernement commente ce point.

Dans sa conclusion 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 contient pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité rappelle 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).

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).

Restrictions au droit syndical

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

Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait pas de réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime en cas de licenciement discriminatoire pour cause d'exercice d'activités syndicales (Conclusions 2014).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté que le projet de modifier l'article 225 du Code du travail, qui limite à six mois de salaire le montant de l'indemnisation en cas de licenciement discriminatoire en raison d'activités syndicales, avait été abandonné (Conclusions 2014).

Le Comité a rappelé qu'en ce qui concernait en particulier le licenciement en raison des activités syndicales, la réparation devait au minimum couvrir la rémunération que l'intéressé aurait perçue entre la date du licenciement et la date du jugement ou de la réintégration. Ayant constaté que tel n'était pas le cas, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2004, Bulgarie). Le rapport indique qu'aucun changement n'a été apporté concernant ce motif de non-conformité pendant la période de référence. Le Comité réitère par conséquent sa conclusion de non-conformité.

Activités syndicales

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations pour savoir si l'inspection du travail ou les tribunaux avaient constaté des cas où des syndicats s'étaient vu refuser l'accès aux lieux de travail ou n'avaient pas été autorisés à tenir des réunions (Conclusions 2014). Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère sa demande.

Conclusion

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

- la législation ne prévoit pas une indemnisation adéquate pour des travailleurs licenciés pour cause d'exercice d'activités syndicales ;
- le droit des travailleurs étrangers de constituer ou de participer à la constitution d'un syndicat est soumis à la délivrance d'une autorisation préalable .

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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 Bulgarie était conforme à l'article 6§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées concernant les amendements législatifs précédemment adoptés sur le droit des fonctionnaires de négocier collectivement, et notamment sur les dispositions relatives à la consultation paritaire (Conclusions 2016).

Le rapport indique que l'article 46a de la loi relative à la fonction publique n° 67/1999, telle que modifiée en 2016, prévoit que le dialogue social entre les syndicats de fonctionnaires et le Conseil des ministres se déroule dans le cadre d'un accord spécial négocié entre les parties. Cet article prévoit également que les syndicats de fonctionnaires soient associés aux négociations concernant tout acte juridique en lien avec le statut de fonctionnaire. Le rapport donne des exemples de conventions collectives passées en 2020 dans le secteur public, notamment dans l'éducation et la santé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que l'action engagée pour promouvoir l'institution de procédures de négociation volontaire était insuffisante (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité et à la question générale.

Le Comité a précédemment souligné que si le développement spontané des négociations collectives n'était pas suffisant, des mesures positives devaient être prises en vue d'encourager et faciliter la conclusion de conventions collectives (Conclusions 2014). Le rapport renvoie à plusieurs modifications du Code du travail adoptées en 2020 et visant à promouvoir les négociations collectives. Une nouvelle disposition énonce ainsi formellement que l'État a l'obligation d'encourager le dialogue social et la coopération bilatérale entre les organisations syndicales et les organisations patronales. En outre, les modifications en question offrent aux travailleurs qui ne sont pas membres d'un syndicat partie à une convention collective la possibilité d'adhérer à une convention collective conclue par leur employeur. Le rapport indique que cette disposition visait à encourager la négociation collective et l'affiliation syndicale.

Le Comité a noté aussi que le taux de couverture des salariés couverts par une convention collective demeurait relativement bas, à savoir entre 30 et 33 % (Conclusions 2014). Le présent rapport ne fournit pas de données mises à jour concernant cet indicateur. Le Comité relève dans d'autres sources que le niveau de couverture est resté relativement stable au cours de la période de référence : 30 % en 2017, 30 % en 2018, 28 % en 2019 et 29 % en 2020 (Plamen Dimitrov, Relations de travail et dialogue social en Bulgarie 2020, 2021). Dans le même temps, le nombre total de conventions collectives valides a diminué : on en comptait 1 888 en 2017, 1 733 en 2018, 1 741 en 2019 et 1 672 dans la première moitié de l'année 2020. Le Comité rappelle qu'il a précédemment considéré qu'un taux de 30 % de salariés couverts par des conventions collectives indiquait que les négociations volontaires n'étaient pas suffisamment encouragées dans la pratique (Conclusions 2018, République slovaque). Le Comité demande à recevoir des informations concernant l'impact des mesures destinées à promouvoir les négociations collectives dans la pratique, notamment au regard de la proportion totale de travailleurs couverts par une convention collective, ainsi qu'au sujet de toute mesure complémentaire destinée à promouvoir les négociations collectives.

Le Comité a demandé précédemment si les partenaires sociaux étaient consultés ou impliqués de quelque manière que ce soit préalablement à l'extension d'une convention collective sectorielle (Conclusions 2014). Le rapport indique qu'une modification au Code du travail adoptée en 2020 prévoit que le ministre du Travail et de la Politique sociale peut étendre la portée d'une convention collective (conclue au niveau sectoriel) à l'initiative des parties à la convention et après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs dont la

représentativité est reconnue au niveau national. Des dispositions supplémentaires visent à renforcer la procédure de diffusion d'une convention collective après son adoption en vue d'accroître la couverture des négociations collectives.

Le Comité a également demandé des informations complémentaires au sujet des mesures prises en vue de renforcer les négociations collectives pour les fonctionnaires (Conclusions 2014). Le rapport indique que l'article 46a de la loi relative à la fonction publique n° 67/1999, telle que modifiée en 2016, prévoit que le dialogue social entre les syndicats de fonctionnaires et le Conseil des ministres se déroule dans le cadre d'un accord spécial négocié entre les parties et que les syndicats de fonctionnaires soient associés aux négociations concernant tout acte juridique en lien avec le statut de fonctionnaire. Le rapport donne des exemples de conventions collectives conclues en 2020 dans le secteur public, notamment dans l'éducation et la santé.

Au vu de ce qui précède, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

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

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique que les droits de négociation collective n'ont pas été modifiés pendant la pandémie et que des conventions collectives ont continué à être adoptées pendant cette période, y compris en ce qui concerne les problèmes soulevés dans le contexte de la pandémie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif qu'il n'existait aucune procédure de conciliation ou d'arbitrage dans la fonction publique (Conclusions 2014).

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la loi sur la fonction publique a été amendée en 2016 pour inclure une nouvelle disposition réglementant le droit de grève des fonctionnaires. Toutefois, le Gouvernement ne fait état d'aucun développement concernant la possibilité d'engager une conciliation ou de recourir à l'arbitrage pour le règlement des conflits collectifs du travail dans la fonction publique. La situation n'ayant pas évolué sur ce point, le Comité maintient sa conclusion de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de procédure de conciliation et d'arbitrage pour le règlement des conflits du travail dans le cadre des négociations collectives dans la fonction publique.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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 2014), le Comité avait considéré que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- la grève était interdite au personnel civil relevant du ministère de la Défense et de toute structure subordonnée audit ministère ;
- la restriction du droit de grève des personnels des chemins de fer figurant à l'article 51 de la loi sur le transport ferroviaire ne respectait pas les conditions prévues par l'article G ;
- les fonctionnaires n'étaient autorisés qu'à recourir à des actions symboliques et n'avaient pas le droit de grève (article 47 de la loi sur la fonction publique) ;
- l'obligation de notifier à l'employeur ou à ses représentants la durée des grèves avant le début de celles-ci ne respectait pas les conditions fixées à l'article G de la Charte.

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

Droit à des actions collectives

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

S'agissant du premier motif de non-conformité, le Gouvernement indique dans son rapport qu'aux termes de l'article 16§6 de la loi relative au règlement des conflits collectifs du travail, la grève n'est pas autorisée dans le système du ministère de la Défense. En l'absence d'évolution, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

S'agissant du deuxième motif de non-conformité, le Gouvernement souligne que le droit de grève dans le secteur ferroviaire est garanti, tout en étant réglementé pour offrir des services de transport satisfaisants à la population pendant les grèves. Il se réfère en particulier à l'article 51 de la loi sur le transport ferroviaire (LTF), qui dispose que les travailleurs et leurs employeurs, les exploitants ferroviaires, sont tenus de fournir à la population des services de transport au moins équivalent à 50 % du volume du trafic avant la grève. Le Comité relève que la situation n'a pas évolué depuis sa décision sur le bien-fondé de la réclamation n° 32/2005, Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale *Podkrepa* et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie, dans laquelle il avait conclu à une violation de l'article 6§4 de la Charte au motif notamment que la portée de l'article 51 de la LTF et les restrictions au droit de grève résultant de cette disposition n'étaient pas suffisamment claires pour que les travailleurs du secteur concerné désireux d'appeler à la grève ou d'y participer puissent évaluer l'étendue des services que la loi les obligeait à assurer pour garantir le respect du seuil de 50 %. En l'absence d'évolution, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

S'agissant du troisième motif de non-conformité, le Gouvernement indique que des progrès ont été accomplis : l'article 47 de la loi sur les fonctionnaires a été modifié en 2016 afin de reconnaître le droit de grève des fonctionnaires. Ce droit est applicable à tous les fonctionnaires, à l'exception des cadres supérieurs de la fonction publique, c'est-à-dire des fonctionnaires qui occupent les postes de secrétaire général, secrétaire municipal, directeur général, directeur et chef de l'Inspection (cf. article 5§2 de la loi sur les fonctionnaires). Le Comité prend note de cette évolution positive. Il demande que le prochain rapport précise si les restrictions du droit de grève imposées dans la fonction publique visent uniquement les cadres qui participent à l'exercice de la puissance publique au plus haut niveau.

S'agissant du quatrième motif de non-conformité, il ressort du rapport du Gouvernement que la législation n'a pas changé : l'article 11§3 de la loi relative au règlement des conflits collectifs du travail exige que la durée de la grève soit déclarée à l'avance. En l'absence d'évolution, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Droit de grève des membres de la police

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

Covid-19

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

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

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

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

Conclusion

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

- la grève est interdite au personnel civil relevant du ministère de la Défense et des structures subordonnées audit ministère ;
- la restriction au droit de grève des personnels des chemins de fer figurant à l'article 51 de la loi sur le transport ferroviaire va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte ;
- l'obligation de notifier à l'employeur ou à ses représentants la durée des grèves avant le début de celles-ci va 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 figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

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

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée à la législation, de ce fait les obligations imposées aux employeurs ont été appliquées dans leur intégralité.

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

Le Comité prend également note des informations fournies dans le rapport au titre de l'article 22. Selon ces informations, pendant la crise liée à la covid-19, conformément à l'article 138a, paragraphe 2 du Code du travail, les employeurs avaient la possibilité d'instaurer un travail à temps partiel pour les salariés à temps plein pendant la totalité ou une partie de l'état d'urgence ou de la situation d'urgence épidémique déclarée par les autorités. Dans ce cas, les employeurs n'étaient pas obligés de tenir des consultations préalables avec les représentants syndicaux et les représentants des travailleurs et salariés. L'instauration du travail à temps partiel en vertu de cette disposition est une mesure temporaire qui ne peut être prise par l'employeur que lorsque les autorités ont déclaré l'état d'urgence ou la situation d'urgence épidémique. Le Comité note que cette réglementation porte atteinte au droit des travailleurs à l'information et à la consultation garanti par l'article 21 de la Charte et demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes sur la disposition en question et sa mise en œuvre.

Conclusion

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 22 de la Charte (Conclusions 2016). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Dans sa conclusion précédente le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail soit garanti (Conclusions 2016).

En réponse, le rapport indique que, conformément au Code du travail, les conventions collectives réglementent les questions relatives aux relations de travail et à la sécurité sociale des salariés qui ne sont pas régies par les dispositions d'ordre public. Les salariés peuvent négocier avec l'employeur, par l'intermédiaire des syndicats, des conditions de travail plus favorables que les conditions minimum fixées par le droit du travail. Outre les négociations collectives, le droit du travail prévoit un certain nombre de mécanismes permettant la participation directe des salariés au règlement des questions liées aux conditions de travail et à l'organisation du travail. Le droit des travailleurs de participer directement à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu de travail est garanti au travers des pouvoirs dévolus aux syndicats et aux délégués du personnel au sein de l'entreprise. À cet égard, l'article 37 du Code du travail dispose que les délégués du personnel au sein de l'entreprise ont le droit de participer à l'élaboration de tout projet de règlement et d'ordonnance interne qui porte sur les relations de travail. Le non-respect de l'article 37 du Code du travail entraîne des sanctions pour l'employeur. Le rapport confirme en outre l'obligation des employeurs d'informer et de consulter les travailleurs au sein de l'entreprise, couverte par l'article 21 de la Charte.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a demandé des exemples de services socio-culturels visés par les conventions collectives en expliquant comment les travailleurs prenaient part à leur organisation.

D'après le rapport, le Code du travail prévoit que les services sociaux et culturels sont financés par l'employeur et par d'autres sources. L'employeur peut, de façon indépendante ou conjointement avec d'autres instances et organisations, proposer aux salariés des repas organisés, des services commerciaux et publics, des transports, des équipements de repos, des activités culturelles, sportives et touristiques, des clubs, etc. Les modalités d'affectation du budget destiné aux services sociaux et culturels sont arrêtées par l'assemblée générale du personnel. Le budget destiné aux services sociaux et culturels ne saurait être détourné ni utilisé à d'autres fins. Le budget et les services sociaux sont également accessibles aux familles des membres du personnel sur décision de l'assemblée générale (assemblée des représentants) et conformément à la convention collective. Sur décision de l'assemblée générale du personnel, le budget et les services sociaux sont en outre accessibles aux membres du personnel retraités (articles 292 à 300 du Code du travail).

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a demandé si les représentants des salariés pouvaient, en cas de non-respect du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail, saisir les juridictions ou organes administratifs compétents (par exemple l'Inspection du travail), et quels étaient les juridictions ou organes administratifs compétents en la matière, quelle était la procédure à suivre et quelles étaient les voies de recours disponibles.

En réponse, le rapport indique qu'en vertu du Code du travail, les allégations de violation du droit du travail peuvent être portées devant l'organe de contrôle compétent, à savoir l'organe exécutif « Inspection générale du travail », par tout salarié, ainsi que par les syndicats. Les organisations syndicales sont habilitées à informer les organes de contrôle des violations du droit du travail et à exiger l'application de sanctions administratives à l'égard des contrevenants. Les organes de contrôle ont un mois pour informer les organisations syndicales des mesures prises.

L'Inspection générale du travail est habilitée à appliquer des mesures administratives coercitives pour faire cesser les violations, y compris en matière d'obligations de prévoir des services sociaux pour les salariés et d'obligations d'information et de consultation, ainsi que pour combler les lacunes en matière de santé et de sécurité au travail. L'Inspection générale du travail est également habilitée à imposer des sanctions administratives (amendes et confiscation de biens). En cas de refus de l'employeur de fournir des informations et en cas de contestation de la véracité de celles-ci, les travailleurs et leurs représentants peuvent demander l'assistance de l'Institut national de conciliation et d'arbitrage pour résoudre le litige par la médiation et/ou le recours volontaire à l'arbitrage.

En outre, les parties à un conflit du travail peuvent tenter une action en justice. Les conflits du travail sont examinés conformément aux règles du Code de procédure civile, dont l'article 114 prévoit que les travailleurs peuvent, en cas de conflit du travail, déroger à la règle générale de compétence territoriale et saisir le tribunal dont dépend leur lieu de travail habituel.

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

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée à la législation en vue de restreindre le droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail. Il évoque l'article 138a, paragraphe 2, du Code du travail qui instaure la possibilité pour les employeurs de prendre certaines décisions concernant le travail à temps partiel sans consultation préalable des représentants syndicaux pendant la période d'urgence décrétée afin de contenir la pandémie. Le Comité observe que ce point relève d'un examen à l'aune de l'article 21 de la Charte qui garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation.

Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021 dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris de nouvelles dimensions et une nouvelle importance dans la crise de covid-19. Les syndicats et les organisations d'employeurs devraient être consultés à tous les niveaux sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme et pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, y compris au niveau de l'industrie/du secteur et au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des

obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation de la Bulgarie était conforme à l'article 26§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

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

Prévention

Pour ce cycle de contrôle, le Comité souhaitait recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport ne fournit aucune information sur ce point. Le Comité demande une nouvelle fois que lui soient communiquées des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures visant à garantir le plein respect du droit à la dignité au travail dans la pratique.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté qu'en vertu de l'article 18 de la loi sur la protection contre la discrimination (loi anti-discrimination, 16 septembre 2003) l'employeur est tenu, en coopération avec les syndicats, de prendre des mesures efficaces pour prévenir toute forme de discrimination sur le lieu de travail. Il doit également afficher dans un endroit accessible aux travailleurs tous les règlements applicables en matière de protection contre la discrimination, y compris le harcèlement sexuel (Conclusions 2014). Le Comité a demandé que le prochain rapport précise de quelle manière la mise en œuvre de l'obligation découlant de l'article 18 de la loi anti-discrimination est contrôlée et indique quel type de mesures ont été prises par les employeurs pour se conformer à leur obligation au titre de cette disposition (Conclusions 2014).

Le rapport indique que la Commission pour la protection contre la discrimination (CPD) examine les plaintes et rend des décisions établissant des violations de la loi anti-discrimination ou d'autres lois régissant l'égalité de traitement ; identifie l'auteur ; énonce les mesures à prendre pour supprimer/mettre fin à la pratique discriminatoire et rétablir la situation d'origine ; inflige des sanctions et applique des mesures administratives d'exécution ; émet des instructions obligatoires pour se conformer à la loi anti-discrimination ou à d'autres lois régissant l'égalité de traitement (article 47, point 1 – point 4, article 65 et article 76 de la loi anti-discrimination).

Le Comité demande en outre si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi. Le rapport indique que la législation présentée

dans le précédent rapport national n'a fait l'objet d'aucune modification durant la période de référence.

Le rapport ajoute que le régime juridique qui s'applique en matière de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est régi par la loi sur la protection contre la discrimination (loi anti-discrimination). Le Code du travail contient des dispositions générales relatives à la protection contre la discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle et autres (article 8, paragraphe 3 du Code du travail). Le Code du travail fait également obligation à l'employeur de protéger la dignité des employés dans l'exercice de leurs fonctions (article 127, paragraphe 2 du Code du travail).

Dans ses précédentes conclusions, le Comité a demandé des informations sur la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel impliquant, en tant que victime ou auteur, des personnes non employées par lui (telles que des entrepreneurs indépendants, des travailleurs indépendants, des visiteurs, des clients) (Conclusions 2010 et 2014).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité note que, d'après le *rapport national sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2021)* du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, des personnes, y compris des employeurs, peuvent voir leur responsabilité engagée et se voir infliger une amende si elles ont sciemment contribué à un acte de discrimination, y compris de harcèlement, commis par un tiers. Si un employé est victime de harcèlement de la part d'un tiers sur son lieu de travail et qu'il s'en plaint à son employeur, ce dernier est tenu de prendre des mesures pour faire mettre fin au harcèlement. À défaut, l'employé concerné peut intenter une action en justice.

Domages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel au titre du préjudice moral et matériel subi.

Le rapport indique que, conformément aux articles 71 à 74 de la loi anti-discrimination, toute personne peut demander réparation d'un préjudice devant les tribunaux en cas de violation des droits que lui confèrent ladite loi ou d'autres lois régissant l'égalité de traitement. En l'espèce, le montant de l'indemnisation n'est pas plafonné par la loi. À cet égard, toute personne victime de harcèlement et de harcèlement sexuel a le droit de demander réparation pour le préjudice matériel et moral subi, laquelle, conformément à la loi relative aux obligations et aux contrats, n'est ni limitée dans le temps ni plafonnée. Le rapport ajoute que le tribunal peut accorder une réparation pour le préjudice subi qui apparaît comme la conséquence directe et immédiate de l'acte illicite.

Dans sa précédente conclusion, le Comité demandait que le prochain rapport fournisse des informations sur la jurisprudence dans les affaires de harcèlement sexuel et sur les indemnités octroyées. Il a également demandé si, à la lumière de la jurisprudence pertinente, le droit à la réintégration s'appliquait lorsque l'employé a été poussé à démissionner en raison du harcèlement sexuel (Conclusions 2014).

Le rapport ne contient pas les informations demandées.

Le Comité note que, d'après le *rapport national sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2021)* du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, il n'existe pas de jurisprudence concernant l'indemnisation accordée dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe. Ledit rapport indique en outre que dans la pratique juridique bulgare, le montant de l'indemnisation au titre du préjudice moral, subi la plupart du temps dans les affaires de discrimination, est très faible.

Le Comité relève que le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) dans ses *Observations finales concernant le huitième rapport périodique de la*

Bulgarie notait avec préoccupation le très faible nombre de cas de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le genre sur le lieu de travail ayant fait l'objet d'enquêtes entre 2014 et 2018, malgré l'existence d'une législation y relative (CEDAW/C/BGR/CO/8, 10 mars 2020, paragraphe 31).

Le Comité demande une nouvelle fois des informations sur des exemples d'affaires de harcèlement sexuel, les sanctions appliquées et les dommages et intérêts alloués. Il demande également si le droit à la réintégration s'applique lorsque l'employé a été poussé à démissionner en raison du harcèlement sexuel (Conclusions 2014). Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation de la Bulgarie est conforme à l'article 26§1 de la Charte à cet égard.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Le Comité souhaitait recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, tels que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique que la législation n'a fait l'objet d'aucune modification en ce qui concerne les mesures prises durant la pandémie de covid-19 pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation de la Bulgarie était conforme à l'article 26§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

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

Prévention

Pour ce cycle de contrôle, le Comité souhaitait recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures visant à garantir le plein respect du droit à la dignité au travail dans la pratique.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté qu'en vertu de l'article 18 de la loi sur la protection contre la discrimination (loi anti-discrimination) l'employeur est tenu, en coopération avec les syndicats, de prendre des mesures efficaces pour prévenir toute forme de discrimination sur le lieu de travail. Il doit également afficher dans un endroit accessible aux travailleurs tous les règlements applicables en matière de protection contre la discrimination, y compris le harcèlement sexuel (Conclusions 2014). Le Comité a demandé que le prochain rapport précise de quelle manière la mise en œuvre de l'obligation découlant de l'article 18 de la loi anti-discrimination est contrôlée et indique quel type de mesures ont été prises par les employeurs pour se conformer à leur obligation au titre de cette disposition (Conclusions 2014).

Le rapport indique que la Commission pour la protection contre la discrimination (CPD) examine les plaintes et rend des décisions établissant des violations de la loi anti-discrimination ou d'autres lois régissant l'égalité de traitement ; identifie l'auteur ; énonce les mesures à prendre pour supprimer/mettre fin à la pratique discriminatoire et rétablir la situation d'origine ; inflige des sanctions et applique des mesures administratives d'exécution ; émet des instructions obligatoires pour se conformer à la loi anti-discrimination ou à d'autres lois régissant l'égalité de traitement (article 47, point 1 – point 4, article 65 et article 76 de la loi anti-discrimination).

Le Comité demande en outre si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en ce qui concerne le harcèlement moral sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique que la législation présentée dans le précédent rapport national n'a fait l'objet d'aucune modification durant la période de référence.

Le rapport ajoute que le régime juridique qui s'applique en matière de prévention du harcèlement sur le lieu de travail est régi par la loi sur la protection contre la discrimination (loi anti-discrimination). Le Code du travail contient des dispositions générales relatives à la protection contre la discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle et autres (article 8, paragraphe 3 du Code du travail). Le Code du travail fait également obligation à l'employeur de protéger la dignité des employés dans l'exercice de leurs fonctions (article 127, paragraphe 2 du Code du travail).

Dans ses précédentes conclusions, le Comité a demandé des informations sur la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral (ou psychologique) impliquant, en tant que victime ou auteur, des personnes non employées par lui (telles que des entrepreneurs indépendants, des travailleurs indépendants, des visiteurs, des clients) (Conclusions 2010 et 2014).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité note que, d'après *le rapport national sur l'égalité entre les femmes et les hommes* (2021) du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, des personnes, y compris des employeurs, peuvent voir leur responsabilité engagée et se voir infliger une amende si elles ont sciemment contribué à un acte de discrimination, y compris de harcèlement, commis par un tiers. Si un employé est victime de harcèlement de la part d'un tiers sur son lieu de travail et qu'il s'en plaint à son employeur, ce dernier est tenu de prendre des mesures pour faire mettre fin au harcèlement. À défaut, l'employé concerné peut tenter une action en justice.

Domages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement moral (ou psychologique) au titre du préjudice moral et matériel subi.

Le rapport indique que, conformément aux articles 71 à 74 de la loi anti-discrimination, toute personne peut demander réparation d'un préjudice devant les tribunaux en cas de violation des droits que lui confèrent ladite loi ou d'autres lois régissant l'égalité de traitement. En l'espèce, le montant de l'indemnisation n'est pas plafonné par la loi. À cet égard, toute personne victime de harcèlement a le droit de demander réparation pour le préjudice matériel et moral subi, laquelle, conformément à la loi relative aux obligations et aux contrats, n'est ni limitée dans le temps ni plafonnée. Le rapport ajoute que le tribunal peut accorder une réparation pour le préjudice subi qui apparaît comme la conséquence directe et immédiate de l'acte illicite.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur la jurisprudence dans les affaires de harcèlement moral et sur les dommages et intérêts octroyés. Il a également demandé si, à la lumière de la jurisprudence pertinente, le droit à la réintégration s'applique lorsque l'employé a été poussé à démissionner en raison du harcèlement moral (Conclusions 2014).

Le rapport ne contient pas les informations demandées.

Le Comité note que, d'après *le rapport national sur l'égalité entre les femmes et les hommes* (2021) du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, une victime peut choisir entre un recours judiciaire et un recours devant la CPD. Les tribunaux peuvent procéder à une déclaration de discrimination et accorder une indemnisation pour le préjudice subi. Ils peuvent également ordonner au défendeur de prendre des mesures correctives ou de cesser toute action ou inaction particulière jugée contraire à la loi ou de s'en abstenir. L'organisme de promotion de l'égalité

peut constater une discrimination, ordonner des mesures préventives ou correctives et imposer des sanctions financières. Il ne peut pas accorder d'indemnisation.

Le Comité demande une nouvelle fois de recevoir des informations sur la jurisprudence dans les cas de harcèlement moral et sur les dommages et intérêts octroyés, ainsi que sur la question de savoir si le droit à la réintégration s'applique également dans les cas où l'employé a été poussé à démissionner en raison du harcèlement moral (ou psychologique). Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation de la Bulgarie est conforme à l'article 26§2 de la Charte à cet égard.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail. Le Comité souhaitait recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, tels que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique que la législation n'a fait l'objet d'aucune modification en ce qui concerne les mesures prises pendant la pandémie de covid-19 pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail.

Conclusion

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait pas de protection suffisante en cas de licenciement abusif lié à l'appartenance ou aux activités syndicales.

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

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2007, 2010 et 2014), le Comité a considéré que la situation de la Bulgarie n'était pas conforme à l'article 28 au motif que le Code du travail, qui limitait à six mois de salaire le montant de l'indemnisation en cas de licenciement discriminatoire en raison d'activités syndicales, ne prévoyait pas de réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime. Dans ses Conclusions 2014, le Comité a observé que la situation n'avait pas changé et a donc maintenu sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée à la législation pendant la période de référence, notamment à l'article 225, paragraphe 3 du Code du travail concernant le droit des salariés à une indemnisation en cas de licenciement illégal en raison d'activités syndicales.

Le rapport fait mention de l'article 344, paragraphe 4 du Code du travail, qui raccourcit les délais accordés aux juridictions compétentes pour examiner le recours d'un salarié estimant avoir fait l'objet d'un licenciement illégal. Les litiges du travail doivent ainsi être examinés par le tribunal de district dans un délai de trois mois à compter de la réception de la requête et par le tribunal régional en deuxième instance dans un délai d'un mois à compter de la réception du recours. Le rapport conclut que la législation prévoit les garanties nécessaires pour que les recours formés par les salariés en vue d'assurer leur protection soient examinés dans des délais raisonnables et qu'une indemnisation correspondant à six mois de salaire en cas de licenciement abusif en raison d'activités syndicales est suffisante.

Le rapport indique également qu'en cas de licenciement illégal, le salarié est en droit de réclamer une indemnisation pour le préjudice moral subi, indemnisation qui, en vertu de la loi relative aux obligations et aux accords, n'est limitée ni dans le temps ni dans son montant. De plus, d'après le rapport, il est possible de contester un licenciement discriminatoire en raison d'activités syndicales auprès de la Commission pour la protection contre la discrimination, qui est habilitée à constater les infractions à la législation régissant l'égalité de traitement, à prévenir ces infractions, à y mettre fin, à rétablir la situation d'origine, à infliger des sanctions et à prendre des mesures de coercition administrative. Le rapport précise que la Commission n'est pas habilitée à octroyer des indemnités.

Le Comité rappelle qu'en cas de licenciement lié à la qualité de représentant des travailleurs ou fondé sur l'appartenance à un syndicat, le salarié concerné a droit à une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi.

Le Comité considère que les informations fournies dans le rapport concernant le raccourcissement des délais accordés aux tribunaux de district pour examiner les litiges du travail, l'indemnisation pouvant être octroyée en vertu de la loi relative aux obligations et aux accords pour le préjudice moral subi en cas de licenciement illégal et la protection offerte par la Commission pour la protection contre la discrimination ne sont pas suffisantes pour qu'il puisse conclure que les victimes d'un traitement discriminatoire en raison de leurs activités syndicales bénéficient d'une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi. Il répète en effet que la réparation doit au minimum couvrir la rémunération que l'intéressé aurait perçue entre la date du licenciement et la date du jugement ou de la réintégration (Conclusions 2018, Monténégro). Par conséquent, le Comité maintient sa précédente conclusion selon laquelle la situation de la Bulgarie n'est pas conforme à la Charte à cet égard.

S'agissant de la protection accordée aux représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux, le Comité a précédemment pris note (Conclusions 2014) d'une décision demandant à l'Assemblée nationale d'apporter au Code du travail les modifications nécessaires pour offrir aux représentants élus du personnel en charge des questions de santé et de sécurité au sein de leur entreprise une protection contre le licenciement, a invité le gouvernement à fournir des informations détaillées et à jour sur ce point et a réservé sa position.

En réponse, le rapport indique que la législation bulgare offre une protection adéquate aux représentants des travailleurs en cas de licenciement illégal pendant la période durant laquelle ils exercent cette fonction. Ainsi, l'employeur ne peut licencier un représentant des travailleurs qu'avec l'autorisation de l'Inspection du travail et au cas par cas. Si un tel licenciement intervient sans l'accord de l'Inspection du travail, celui-ci doit être déclaré illégal par les tribunaux et annulé sans examen du litige sur le fond.

Selon la jurisprudence du Comité, la protection des représentants des travailleurs doit se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusion 2010, Observation interprétative de l'article 28). Le rapport indique que la protection accordée aux représentants des travailleurs est actuellement limitée à la période durant laquelle ils exercent cette fonction. Le Comité conclut par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte sur ce point.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la protection des représentants des travailleurs contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que les représentants des travailleurs avaient droit d'accéder à tous les lieux de travail, à du temps libre rémunéré et à des formations. Il a demandé si les facilités mentionnées dans la Recommandation R143 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, adoptée par la Conférence générale de l'OIT du 23 juin 1971, étaient octroyées aux délégués syndicaux et aux autres représentants des travailleurs.

En réponse, le rapport indique que le Code du travail instaure une obligation générale de faciliter l'exercice des activités des syndicats et des représentants des salariés. Selon le rapport, aux termes de l'article 46 du Code du travail, les services de l'État, les collectivités locales et les employeurs doivent créer les conditions nécessaires et coopérer avec les organisations syndicales pour qu'elles puissent mener leurs activités. L'employeur est par conséquent tenu de mettre gracieusement à disposition des représentants des travailleurs et des délégués syndicaux les bâtiments et les locaux, ainsi que les autres facilités nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. De plus, en vertu de l'article 7c, paragraphe 3 du Code du travail, les représentants des travailleurs sont en droit de définir l'ordre de leurs travaux.

Le rapport précise que selon le Code du travail, les représentants des travailleurs ont le droit d'accéder à tous les lieux de travail de l'entreprise et d'exiger la tenue de réunions avec

l'employeur lorsqu'ils ont besoin d'obtenir des informations sur des questions soulevées par les travailleurs et les salariés. De même, les délégués syndicaux ont le droit de procéder à tout moment à des visites dans les entreprises et dans les autres lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux utilisés par les travailleurs et les salariés (article 406, paragraphes 1 et 2 du Code du travail).

D'après le rapport, afin de mener à bien leurs activités syndicales, les membres non rémunérés des organisations syndicales nationales, sectorielles et régionales, ainsi que les présidents non rémunérés des directions syndicales des entreprises ont droit à un congé payé d'une durée fixée par la convention collective, mais qui ne doit pas être inférieure à 25 heures par année civile.

De plus, les représentants des travailleurs ont également droit à des congés pour suivre les formations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Les représentants des travailleurs, sur la base d'un accord individuel ou d'une convention collective avec l'employeur, peuvent aussi bénéficier d'horaires de travail réduits ou d'un congé supplémentaire. L'annexe n° 4 au rapport présente des exemples de conventions collectives prévoyant la création de conditions propices à l'exercice des activités syndicales, en permettant notamment une utilisation gratuite des locaux, des équipements de reproduction, des ordinateurs et de l'internet, en octroyant des congés rémunérés pour l'exercice des activités syndicales, en mettant des moyens de transport à disposition ou en prenant en charge les frais de transport des délégués syndicaux aux fins de l'exercice de leurs fonctions.

Conclusion

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

- une protection suffisante n'est pas accordée en cas de licenciement abusif lié à l'appartenance ou aux activités syndicales ;
- la protection accordée aux représentants des travailleurs contre le licenciement ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Bulgarie.

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, 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 dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation de la Bulgarie était conforme à l'article 29 de la Charte, dans l'attente des informations demandées.

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse à la question posée dans la conclusion précédente (Conclusions 2014).

Information préalable et consultation

Dans les Conclusions 2010, le Comité a constaté que lorsqu'un employeur envisage de procéder à des licenciements collectifs, il doit engager des consultations avec les représentants des organisations syndicales et des salariés au plus tard 45 jours avant la date prévue des licenciements collectifs et s'efforcer de parvenir à un accord avec eux afin d'éviter ou de limiter ces licenciements et d'en atténuer les conséquences. Il a aussi pris note qu'avant d'entamer les consultations, l'employeur doit communiquer par écrit aux représentants des organisations syndicales et des salariés des informations concernant les raisons des licenciements prévus, le nombre de salariés concernés par les licenciements, la période à laquelle les licenciements interviendront et les indemnités dont ils seront assortis.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a spécifiquement demandé comment les processus d'information et de consultation qui interviennent lors des procédures de licenciements collectifs permettent d'en atténuer les conséquences. À cet égard, le Comité a demandé des explications en ce qui concerne l'obligation qu'a l'employeur de coopérer avec les services administratifs ou les organismes publics en charge de la politique de lutte contre le chômage (en leur notifiant par exemple les licenciements collectifs envisagés et/ou en coopérant avec eux pour mettre en place des dispositifs d'aide à la reconversion ou d'autres formes d'assistance à la recherche d'un nouvel emploi).

Le rapport n'apporte pas de réponses à cet égard. 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 soit conforme à l'article 29 de la Charte sur ce point.

Mesures préventives et sanctions

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que la situation qu'il avait auparavant jugée conforme à la Charte n'avait pas changé. Il a demandé quelles mesures préventives existaient pour veiller à ce qu'aucun licenciement n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

Le rapport ne donne aucune réponse à ce sujet. 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 soit conforme à l'article 29 de la Charte sur ce point.

Conclusion

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