



mars 2023

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

**FINLANDE**

*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 Finlande, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 21 juin 2002. L'échéance pour remettre le 17<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Finlande l'a présenté le 20 décembre 2021.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Finlande 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.

Les commentaires de la Confédération des industries finlandaises (EK) sur le 17<sup>e</sup> rapport ont été enregistrés le 18 février 2022.

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

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

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

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

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

– 13 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 2§6, 5, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 21, 22, 29,

– 5 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 4§3, 26§1, 26§2, 28.

En ce qui concerne les 3 autres situations, régies par les articles 2§7, 4§2, 4§5, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Finlande n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la période de repos journalier pouvait être réduite à sept heures pour certaines catégories de salariés (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.

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

Le Comité note que, dans sa précédente conclusion, il a considéré que la situation de la Finlande n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la période de repos journalier pouvait être réduite à sept heures pour certaines catégories de salariés (Conclusions 2014). Il a demandé que le prochain rapport commente les observations de l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), de la Confédération finlandaise des professionnels (STTK) et d'Akava, la Confédération des syndicats des professionnels et cadres en Finlande, selon lesquelles plus d'un employé à temps plein sur dix en Finlande a travaillé au moins 48 heures par semaine.

En réponse, le rapport indique que la nouvelle loi sur la durée du travail (LDT), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, prévoit les situations dans lesquelles la période de repos journalier peut être réduite à sept heures (aménagement du temps de travail et horaires de travail flexibles) ou temporairement à cinq heures durant un maximum de trois périodes consécutives de repos journalier à la fois, dans les cas strictement prescrits par la loi. Aux termes de l'article 25, alinéa 1 de la LDT, dans les 24 heures qui suivent la prise de fonction de l'équipe, le salarié bénéficie d'une période de repos ininterrompue d'au moins 11 heures, sauf si le travail est réalisé dans le cadre d'une garde. S'agissant du travail calculé sur une période donnée, il en va de même : la durée du repos est en règle générale de 11 heures, ce qui constitue un changement par rapport à la précédente loi sur la durée du travail. Dans ce dispositif, la période de repos journalier peut être réduite à neuf heures pour des raisons liées à l'organisation du travail, mais cela ne doit pas se répéter régulièrement. Une réduction du repos journalier peut être nécessaire selon la nature du travail compte tenu des changements d'équipe, afin d'éviter des rotations malcommodes pour les salariés. Aux termes de l'article 25, alinéa 2 de la LDT, la réduction de la durée du repos journalier exige un accord entre l'employeur et les salariés, ainsi que le consentement du salarié.

Le rapport indique que la période de repos journalier peut être réduite à neuf, sept ou cinq heures et que la période de repos compensatoire est accordée au salarié, combinée avec la période de repos journalier suivante ou, si ce n'est pas possible, dès que possible et dans un délai de 14 jours.

Le Comité rappelle néanmoins que la durée de travail journalière ne doit en aucun cas aller jusqu'à 16 heures par jour. Cette limite ne peut pas être dépassée, même pour les activités mentionnées dans le rapport ; par conséquent, le Comité réitère sa conclusion selon laquelle la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail journalière peut atteindre 19 heures pour certaines catégories de salariés.

Le rapport indique que, d'après l'enquête sur la main-d'œuvre, en 2020 environ 9 % des salariés à temps complet travaillaient plus de 44 heures par semaine en moyenne, et 4 % plus

de 49 heures. La Finlande compte plusieurs catégories de fonctions managériales pour lesquelles la durée normale de travail en 2020 était de 44-45 heures.

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

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 5 de la LDT, la durée normale de travail ne peut excéder 8 heures par jour ou 40 heures par semaine. Par ailleurs, la durée hebdomadaire moyenne de travail peut atteindre 40 heures sur une période maximale de 52 semaines, à condition que la durée normale de travail journalière ne dépasse pas 8 heures. L'article 7 de la LDT contient une liste exhaustive des secteurs dans lesquels le temps de travail total peut être calculé sur une période donnée et où la nature du travail exige une continuité sur 24 heures ou au moins sur la majeure partie de la journée, 7 jours sur 7. Dans ce dispositif, le temps de travail ne peut dépasser 120 heures sur une période de trois semaines ou 80 heures sur une période de deux semaines. En outre, la durée normale de travail peut être organisée de manière à ne pas dépasser 240 heures sur deux périodes consécutives de trois semaines ou trois périodes consécutives de deux semaines. Avec ce dispositif, la durée normale de travail ne peut excéder 128 heures au cours de l'une des périodes de trois semaines ou 88 heures au cours de l'une des périodes de deux semaines.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 11 de la LDT, un employeur et un salarié peuvent convenir d'augmenter la durée de travail journalière de deux heures au maximum, sauf disposition contraire de la convention collective applicable. Dans ce cas, la durée normale moyenne de travail hebdomadaire ne peut excéder 40 heures sur une période maximale de quatre mois. La durée normale de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures. L'article 12 de la LDT autorise des horaires de travail flexibles, ce qui signifie que les heures de travail journalières normales sont augmentées ou réduites d'une période flexible ne dépassant pas quatre heures. La durée normale de travail hebdomadaire ne devrait pas dépasser 40 heures sur une période de référence de quatre mois ; en outre, à la fin de la période de suivi, les heures excédentaires accumulées ne doivent pas dépasser 60 heures et le déficit d'heures ne doit pas dépasser 20 heures.

Le rapport donne des informations sur les nouvelles dispositions relatives au travail flexible. Dans ce cas de figure, un salarié peut décider de manière indépendante de la répartition et du lieu d'exécution d'au moins la moitié du temps de travail. La durée normale de travail hebdomadaire ne peut dépasser 40 heures sur quatre mois. Le travail flexible ne peut s'appliquer au travail de nuit régulier.

D'après le rapport, lorsque le temps de travail journalier du salarié dépasse 6 heures consécutives et que sa présence sur le lieu de travail n'est pas essentielle à la continuité du travail, le salarié bénéficie d'une pause régulière d'au moins une heure. Lorsque son temps

de travail journalier dépasse 10 heures, il a en outre droit à une pause de 30 minutes maximum après 8 heures de travail. Dans les 24 heures qui suivent la prise de fonction de l'équipe, le salarié bénéficie d'une période de repos ininterrompue d'au moins 11 heures. Une fois tous les 7 jours, il bénéficie d'une période de repos ininterrompue d'au moins 35 heures ; l'intervalle maximal entre les périodes de repos hebdomadaire est de 12 jours ouvrables. Par ailleurs, la période de repos hebdomadaire peut être organisée pour atteindre une moyenne de 35 heures sur une période de 14 jours. Dans ce cas, elle doit comprendre au moins 24 heures consécutives par période de 7 jours. Pour le travail posté en continu, la période de repos peut être organisée pour atteindre une moyenne de 35 heures sur une période ne dépassant pas 12 semaines. Elle comprend toutefois au moins 24 heures consécutives par période de 7 jours.

Le rapport indique que la loi relative à la durée du travail des marins s'applique au travail réalisé par les personnes servant à bord d'un navire finlandais effectuant des transports à l'étranger. Selon cette loi, la durée moyenne de travail hebdomadaire d'un salarié travaillant à bord d'un navire de pêche en mer ne peut dépasser 48 heures sur une période de 12 mois.

Le rapport indique aussi que les Divisions chargées de la sécurité et de la santé au travail (SST) au sein des Agences administratives régionales de l'État veillent au respect des règles dans les domaines liés à la SST et aux heures de travail, essentiellement par le biais d'inspections. En 2020, 11 150 inspections sectorielles ont été effectuées, la plupart dans les secteurs de la construction, de l'industrie, du commerce de gros et de détail, des transports et du stockage, des services sanitaires et sociaux et de l'hôtellerie et de la restauration. Elles ont donné lieu à 26 293 avis écrits, 4 110 injonctions ordonnant des mesures correctives, 57 avis d'interdiction, 160 décisions contraignantes, 31 astreintes, 102 pénalités pour négligence et 371 demandes d'enquête adressées à la police. Le Comité demande que soit précisé dans le prochain rapport si les inspections mentionnées concernaient l'aménagement du temps de travail et, le cas échéant, que les statistiques soient actualisées.

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

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

En réponse, le rapport indique que pendant la période de référence, le Conseil du travail a émis un certain nombre d'avis sur l'application de la LDT. Par exemple, en 2020, cette instance a estimé que le travail des livreurs de repas relevait de la LDT, qu'aucune dérogation à la durée de travail hebdomadaire fixée par la LDT n'était possible lorsque des heures de travail normales mais effectuées de façon exceptionnelle étaient prévues dans une convention collective nationale, et que l'assentiment concernant des heures supplémentaires ne pouvait être donné à l'avance dans une convention collective. Le tribunal du travail a examiné une affaire dans laquelle une dérogation relative à l'aménagement du temps de travail avait été accordée aux pompiers des services de secours de l'aéroport d'Helsinki. Aux termes de cette dérogation, chaque équipe assurait un service normal de 25 heures, sans que le temps de travail effectif puisse dépasser 12 heures, mais il était également possible que l'équipe soit mobilisée sans interruption pendant 48 heures. Si l'équipe faisait plus de 25 heures, le salarié devait bénéficier d'une période de temps libre de 144 heures à l'issue de son travail. Le tribunal du travail a jugé que les conditions de la dérogation devaient préciser ces périodes

de temps libre. La Cour suprême a, quant à elle, examiné le cas de la relève de parents d'accueil et a jugé que le travail de ces personnes relevait de la LDT.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé quelle était la réglementation applicable au régime des astreintes, et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos (Conclusions 2014).

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

En réponse, le rapport indique qu'en vertu de l'article 3, alinéa 1 de la LDT, le temps de travail correspond au temps passé à travailler et au temps pendant lequel le salarié doit être présent sur un lieu de travail à la disposition de l'employeur. Le temps restant constitue du temps de repos. La période durant laquelle un salarié est présent sur un lieu de travail, même si aucun travail n'est effectué, est comptabilisée dans le temps de travail. Les périodes d'astreinte sont incluses dans le temps de travail lorsque le salarié n'est pas libre de quitter le lieu de travail indiqué par l'employeur. En vertu de l'article 4 de la LDT, un employeur et un salarié peuvent convenir de périodes d'astreinte et de l'indemnité compensatoire versée à cet égard. Le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail, sauf si le salarié est tenu de rester sur son lieu de travail ou à proximité immédiate. L'astreinte ne doit pas empiéter indûment sur le temps de loisirs. Pour le Conseil du travail, l'astreinte est excessive lorsqu'elle couvre un peu moins de 50 % du total des heures travaillées. Quant au tribunal du travail, il a jugé que le temps d'astreinte d'un conducteur d'ambulance devait être considéré comme du temps de travail.

Le Comité réitère sa position selon laquelle une assimilation des périodes d'astreinte dans leur totalité au temps de repos porte atteinte au droit à une durée raisonnable de travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile (*Confédération générale du travail (CGT) and Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France*, réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, § 61). Les informations fournies dans le rapport n'indiquent pas clairement si les périodes d'astreinte inactives sont assimilées à des périodes de repos en tout ou en partie lorsque les salariés ne sont pas tenus de rester sur le lieu de travail. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande d'information et réserve entre-temps sa position sur ce point.

Le Comité note par ailleurs que le rapport ne contient aucune information sur les contrats « zéro heure ».

### **Covid-19**

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

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

Le rapport indique que le 16 mars 2020, le gouvernement, en coopération avec le président, a déclaré l'état d'urgence en Finlande en raison de l'épidémie de covid-19. Trois décrets ministériels ont autorisé des dérogations à certaines dispositions de la loi relative aux congés annuels, de la LDT et de la loi relative aux contrats de travail. Les deux premiers décrets ont autorisé des dérogations concernant le personnel employé dans les services de santé, les services sociaux, les services de secours et les services d'urgence ; le troisième a autorisé

des dérogations dans les services de santé et les services sociaux. D'une manière générale, ces dérogations portaient sur les périodes de repos et les limitations d'heures supplémentaires. Par exemple, un employeur pouvait imposer des heures supplémentaires à un salarié sans son consentement ; il pouvait aussi déroger aux dispositions relatives aux périodes de repos journalier et hebdomadaire et à la durée de travail maximale.

Le rapport indique en outre que la pandémie de covid-19 a principalement réduit les heures de travail, puisque le temps de travail a diminué au deuxième trimestre 2020 dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (-39 % par rapport à l'année précédente) et dans celui des arts et du spectacle (-21 %). Il est resté stable dans le secteur de la santé et des services sociaux où la part des travailleurs faisant plus de 44 heures a augmenté d'un point de pourcentage. Toujours au deuxième trimestre 2020, il a augmenté de 4 % dans l'administration publique et la défense, mais baissé de 1 % dans le secteur de l'éducation et de 7 % dans celui des transports et du stockage. Selon une enquête du syndicat finlandais des professionnels de santé et des services sociaux, les personnels sociaux et de santé ont été soumis à des mesures obligatoires pendant la période d'application de la loi relative aux pouvoirs exceptionnels. La quasi-totalité des répondants (97 %) ont déclaré n'avoir reçu à ce titre aucune compensation autre que ce qui était prévu dans des conditions d'emploi ordinaires.

Le rapport indique également que des formules d'aménagement du temps de travail ont été appliquées lors de la pandémie de covid-19.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que certains salariés peuvent être autorisés à travailler pour une durée pouvant aller jusqu'à 19 heures.

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



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

### *Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

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

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 Finlande 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**

En réponse à la question concernant les aménagements particuliers liés à la pandémie, le rapport indique que l'état d'urgence a été déclaré le 16 mars 2020 en raison de l'épidémie de coronavirus. C'est pourquoi il a été décidé d'appliquer la loi sur les pouvoirs d'exception (n° 1552/2011) qui fixe les dispositions régissant les pouvoirs des autorités en situation d'urgence. Des dérogations à certaines dispositions de la loi relative aux congés annuels (n° 162/2005), de la loi sur le temps de travail (n° 872/2019) et de la loi relative aux contrats de travail (n° 55/2001) ont été autorisées par décret ministériel. Au total, trois décrets ont été promulgués : le premier, relatif à l'application de la loi sur les pouvoirs d'exception, a été en vigueur du 18 mars au 13 avril 2020 ; le deuxième a été en vigueur du 14 avril au 13 mai 2020 et le troisième, du 14 mai au 15 juin 2020. Selon le rapport, les deux premiers décrets ont autorisé des dérogations concernant les secteurs suivants dans l'ensemble du pays : soins de santé, services sociaux, services de secours, centres d'intervention d'urgence et services de police. Les dérogations prévues par le dernier décret étaient applicables aux services de santé et aux services sociaux dans l'ensemble du pays, mais leur application aux services de secours, aux centres d'intervention d'urgence et aux services de police n'était plus jugée nécessaire.

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 Finlande 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 Finlande.

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

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014) que la situation de la Finlande 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**

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique que l'état d'urgence a été déclaré le 16 mars 2020 en raison de l'épidémie de coronavirus. C'est pourquoi il a été décidé d'appliquer la loi sur les pouvoirs d'exception (n° 1552/2011) qui fixe les dispositions régissant les pouvoirs des autorités en situation d'urgence. Des dérogations à certaines dispositions de la loi relative aux congés annuels (n° 162/2005), de la loi sur le temps de travail (n° 872/2019) et de la loi relative aux contrats de travail (n° 55/2001) ont été autorisées par décret ministériel. Au total, trois décrets ont été promulgués : le premier, relatif à l'application de la loi sur les pouvoirs d'exception, a été en vigueur du 18 mars au 13 avril 2020 ; le deuxième a été en vigueur du 14 avril au 13 mai 2020 et le troisième, du 14 mai au 15 juin 2020. Selon le rapport, les deux premiers décrets ont autorisé des dérogations concernant les secteurs suivants dans l'ensemble du pays : soins de santé, services sociaux, services de secours, centres d'intervention d'urgence et services de police. Les dérogations prévues par le dernier décret étaient applicables aux services de santé et aux services sociaux dans l'ensemble du pays, mais leur application aux services de secours, aux centres d'intervention d'urgence et aux services de police n'était plus jugée nécessaire.

Le Comité relève dans le rapport que les trois décrets ministériels précités autorisaient les employeurs à déroger aux dispositions relatives aux notifications de congés annuels, à reporter les congés annuels déjà posés et à interrompre les congés annuels des travailleurs des secteurs susmentionnés. D'après le rapport, ces mesures étaient subordonnées à la condition suivante : aucune action prise ne pouvait mettre en danger la santé et la sécurité au travail des salariés. Les congés annulés devaient être rendus aux salariés dès que possible.

Le Comité prend note des informations fournies par l'organisation syndicale centrale, qui affirme que la mise en place des pouvoirs prévus par la loi relative aux pouvoirs d'exception a fragilisé le secteur de la santé et des services sociaux en particulier : lesdits pouvoirs ont permis de reporter ou d'annuler des congés annuels ou encore d'en modifier la durée. Dans une enquête réalisée à la demande du syndicat *Tehy* représentant les professionnels de la santé et des services sociaux, la quasi-totalité des personnes interrogées a répondu qu'elles n'avaient pas reçu d'indemnisation pour les mesures obligatoires allant au-delà des conditions normales d'emploi.

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 Finlande 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 Finlande 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 Finlande 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 Finlande 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 Finlande 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 Finlande.

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 Finlande 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 Finlande 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 Finlande.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Finlande était conforme à l'article 2§7 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.

Le Comité a demandé précédemment des informations pour savoir si les travailleurs de nuit ont droit à des examens médicaux réguliers, y compris un contrôle avant l'emploi au travail de nuit, et s'il y a une consultation continue avec les représentants des travailleurs sur l'introduction du travail de nuit, les conditions du travail de nuit et les mesures prises pour concilier les impératifs des travailleurs avec la nature particulière du travail de nuit (Conclusions 2014).

Le rapport ne contient aucune information en réponse aux questions soulevées par le Comité. Il indique toutefois qu'en relation avec d'autres dispositions de la Charte, une nouvelle loi régissant le temps de travail et les périodes de repos, y compris pour le travail de nuit, est entrée en vigueur pendant la période de référence, le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (loi relative au temps de travail). Le Comité demande que le prochain rapport indique si les dispositions de la loi relative au temps de travail modifient les protections existantes dont bénéficient les travailleurs de nuit. Le Comité renouvelle également sa demande d'information afin de savoir si des visites médicales régulières sont prévues pour les travailleurs de nuit, y compris un contrôle préalable à l'affectation à un poste de nuit, et s'il existe une consultation permanente des représentants des travailleurs pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit. Le Comité considère que, si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Finlande est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

### **Covid-19**

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

### *Conclusion*

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

## **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 Finlande.

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 Finlande n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas le droit à un repos compensatoire accru en lieu et place d'une rémunération des heures supplémentaires (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'à la question ciblée.

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Finlande n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas le droit à un repos compensatoire accru en lieu et place d'une rémunération des heures supplémentaires (Conclusions 2014).

Le rapport indique que l'article 20, paragraphe 4 de la nouvelle loi relative au temps de travail, la convention collective ou l'autorisation dérogatoire précisent les critères retenus pour le calcul de la prime payée au titre des heures supplémentaires, qui doit être supérieure à la rémunération perçue pour les heures de travail ordinaires. L'article 21 de la loi précitée prévoit que le paiement du travail ou des heures supplémentaires, ainsi que du travail du dimanche, peut être converti, en tout ou en partie, en un congé équivalent pris pendant le temps de travail normal du travailleur. La durée du congé attribué au titre des heures supplémentaires est calculée conformément aux dispositions de l'article 20 relatives à la rémunération des heures supplémentaires. À titre d'exemple, une heure de travail supplémentaire, compensée par une majoration de 50 % du salaire habituel, ouvrirait ainsi droit à 1,5 heure de congé.

Le Comité note que le recours à un congé en compensation des heures supplémentaires, plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies, est conforme aux dispositions de la Charte. Par conséquent, il considère que la situation de la Finlande est désormais conforme à l'article 4§2 de la Charte.

### **Covid-19**

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

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

Le rapport indique qu'en vertu des dérogations adoptées en 2020, l'employeur pouvait imposer des heures supplémentaires sans le consentement des travailleurs. Ces dispositions l'autorisaient en effet à déroger aux durées de repos quotidien et hebdomadaire et à la durée maximale de travail. Selon une enquête du syndicat finlandais des professionnels de santé et

des services sociaux, les personnels sociaux et de santé ont été soumis à des mesures obligatoires pendant la période d'application de la loi relative aux pouvoirs exceptionnels. La quasi-totalité des répondants (97 %) ont déclaré n'avoir reçu à ce titre aucune compensation autre que ce qui était prévu dans des conditions d'emploi ordinaires. Le Comité demande si cela signifie que les travailleurs n'ont reçu aucune contrepartie pour les heures supplémentaires effectuées et réserve sa position sur ce point.

#### *Conclusion*

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



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

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

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

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

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Finlande n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le droit ne prévoyait pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir revendiqué l'égalité salariale (Conclusions 2014). En outre, le Comité avait conclu dans sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande n° 129/2016 (§187), qu'il y a violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte au motif que la loi ne prévoit pas la réintégration du salarié victime d'un licenciement par représailles pour avoir déposé une plainte en matière d'égalité salariale.

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 Finlande n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le droit ne prévoyait pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir revendiqué l'égalité salariale (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport indique que la législation du travail finlandaise ne prévoit pas la possibilité de réintégrer l'emploi. Selon le rapport, la continuité d'une relation de travail et le poste d'une personne licenciée sont protégées par d'autres moyens que la possibilité de réintégration, notamment l'exigence d'un motif sérieux de licenciement, l'obligation de verser une indemnisation en cas de rupture injustifiée du contrat de travail, l'octroi d'une indemnisation pour violation de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, le système d'assurance chômage et les services publics. Une bonne partie des litiges liés au licenciement sont réglés dans le cadre d'un système de négociation reposant sur des conventions collectives. Selon le rapport, l'introduction de la possibilité de réintégration nécessiterait une révision plus complète de l'ensemble du système de sécurité de l'emploi.

Le Comité constate que la situation n'a pas changé. Par conséquent, il réitère sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

### ***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 Finlande pendant la période de référence : 17,1 % en 2017, 16,9 % en 2018, 16,6 % en 2019 et 16,7 % en 2020 (comparé à 19,1 % en 2011). Il constate que cet écart est plus élevé que 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 Finlande 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 sur l'ensemble du marché du travail, les femmes ont gagné 84,2 % du salaire des hommes en 2020. Le Comité prend note qu'à ce jour, aucune analyse plus détaillée n'est disponible concernant l'impact de la pandémie de covid-19 sur l'écart de rémunération entre les sexes.

Le rapport indique également que le marché du travail finlandais est fortement ségrégué par sexe. Au tout début de la pandémie, les secteurs les plus touchés par la crise de la covid-19 étaient le logement, la restauration et le commerce de détail, secteurs où les femmes sont les plus nombreuses. Pendant la crise de la covid-19, des emplois ont également été perdus dans les industries à prédominance masculine et dans la construction, mais le changement y a été nettement plus faible. En 2020, 20 % des femmes et 10 % des hommes étaient employés à temps partiel. Le pourcentage de salariés à temps partiel est le plus élevé (40 %) dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. L'emploi ayant fortement diminué dans ce secteur, le pourcentage des salariés à temps partiel parmi les femmes salariées a également diminué.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le droit ne prévoit pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir revendiqué l'égalité salariale.

## **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 la Finlande.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée au titre de l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du 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 conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le montant saisissable du salaire défini par le Code de l'exécution forcée était trop élevé par rapport aux salaires les plus faibles versés dans les secteurs non couverts par voie d'accords collectifs et ne laissait pas aux travailleurs rémunérés à ces salaires et aux personnes dont ils ont la charge de moyens suffisants à la subsistance.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental (2015) que, selon la Représentante de la Finlande, les travailleurs les moins bien rémunérés et ceux employés à temps partiel dans certains secteurs d'activité sont protégés par le Code de l'exécution forcée, qui dispose que les salaires inférieurs à la part insaisissable ne peuvent faire l'objet d'une saisie. Par ailleurs, ces personnes peuvent prétendre à une aide sociale, notamment l'assistance accordée par les municipalités à titre préventif, afin de compléter leurs moyens de subsistance.

En ce qui concerne la saisie sur salaire, toujours selon la Représentante de la Finlande, il est de règle que les salaires, traitements, pensions, prestations de chômage et allocations de maternité puissent faire l'objet de saisies dans la limite d'un tiers de leur montant. Les primes de vacances, les avantages professionnels, ainsi que les commissions et honoraires divers sont assimilés à des rémunérations. La part saisissable du revenu est calculée à partir du

montant net d'impôt perçu par le salarié débiteur. Les aides sociales, telles que l'aide au logement et les allocations pour enfant, ne peuvent être saisies. Une portion du salaire, correspondant au montant nécessaire pour subvenir aux besoins du débiteur et de sa famille, est réputée insaisissable. Son montant est calculé en tenant dûment compte des personnes à la charge du débiteur, notamment son conjoint ainsi que les enfants mineurs et adoptés par lui ou son conjoint et vivant sous le même toit. Le revenu éventuellement perçu par le conjoint ou les enfants n'est pas pris en compte s'il est supérieur à la part insaisissable (690,70 € par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2015). Celle-ci correspond à la somme mensuelle qui est laissée au débiteur pour qu'il puisse payer ses dépenses courantes ; elle est toujours prise en compte lors de la saisie des salaires et rémunérations ainsi que lors de l'établissement de l'échéancier des paiements. La quotité insaisissable est revalorisée chaque année en fonction de l'indice national des pensions. Le débiteur peut contester une saisie devant les tribunaux de première instance.

Le rapport indique également que l'article 17 du chapitre 2 de la loi sur les contrats de travail est une norme impérative. En vertu de l'alinéa 1 de l'article 6 du chapitre 13 de cette loi, tout accord réduisant les droits et avantages conférés aux travailleurs par cette loi est nul et non avenu, sauf disposition contraire figurant dans cette loi. En 2021 (en dehors de la période de référence), la part protégée et insaisissable en Finlande était de 22,71 € par jour pour une personne seule, soit 681,30 € par mois. 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***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), il a demandé quelles conditions et limites étaient prévues par la loi pour la liquidation par l'huissier de justice, en application du chapitre 3, article 46 du Code de l'exécution forcée, des avances sur salaire nanties à titre de sûreté en vertu du chapitre 2, article 17 de la l'ECA. Il demandait également si les travailleurs pouvaient renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par le Code de l'exécution forcée. Il constate que le rapport ne contient pas d'informations à ce sujet. Il note que si ces informations ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

#### *Conclusion*

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

## **Article 5 - Droit syndical**

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

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 Finlande était conforme à l'article 5 de la Charte (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 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 précise que selon l'enquête du Baromètre de la vie active, le taux de syndicalisation est passé de 67 % en 2019 à 69 % en 2020. Le rapport ajoute qu'en 2020, le taux de syndicalisation était plus élevé parmi les femmes (77 %) que parmi les hommes (61 %) et plus élevé dans la tranche d'âge des 45-64 ans (76 %) que dans la tranche d'âge des 18-34 ans (61 %).

Le rapport indique également que selon le Baromètre de la vie active, l'affiliation syndicale est nettement plus courante dans le secteur public, c'est-à-dire dans l'administration locale (86 %) et l'administration centrale (83 %), que dans l'industrie (72 %) ou les services privés (58 %). Depuis 2019, la syndicalisation est devenue plus fréquente chez les salariés de l'industrie en particulier (62 % en 2019, 72 % en 2020).

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale). Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Toutefois, le Comité note d'autres sources (EUROMIL) que les membres des forces armées en Finlande ont le droit de s'organiser. Le Comité demande des informations supplémentaires sur les prérogatives de ces syndicats.

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. En réponse à la question ciblée, le rapport précise que la législation relative à l'emploi n'impose pas de restrictions à la liberté syndicale des travailleurs.

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

Le rapport présente également l'avis des organisations d'employeurs. La Fédération des entreprises finlandaises soutient que l'interdiction faite aux entreprises non syndiquées (c.-à-d. aux entreprises non membres de cette organisation d'employeurs, qui est une partie contractante à la convention collective) de mener des négociations locales sur les questions mentionnées à l'article 7 de la loi relative aux contrats de travail porte atteinte au droit de ne pas adhérer à un syndicat, garanti par l'article 5 de la Charte sociale européenne révisée. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'interdiction faite aux entreprises non syndiquées de mener des négociations locales.

### ***Activités syndicales***

Le rapport fait référence à la demande formulée par l'Organisation centrale des syndicats, qui réclame l'adoption d'une législation spécifique visant à clarifier si un employeur peut refuser d'accepter le délégué syndical élu par les salariés. L'Organisation centrale des syndicats soutient que selon la jurisprudence de la Cour suprême, les sections syndicales et les travailleurs en général devraient avoir le droit d'élire un délégué syndical également dans les entreprises non syndiquées dans lesquelles une convention collective contenant un accord relatif aux délégués syndicaux est en vigueur, en raison de son application universelle. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant toute évolution législative à cet égard.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Finlande est conforme à l'article 5 de la Charte.

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

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

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

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 Finlande était conforme à l'article 6§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées sur les accords de consultation paritaire au niveau sectoriel ou intersectoriel (Conclusions 2014). Le rapport note que les partenaires sociaux s'engagent régulièrement dans une consultation paritaire au niveau sectoriel sur une variété de questions d'intérêt mutuel, et que les conventions collectives contiennent des clauses sur la consultation paritaire. Au niveau national, les organisations d'employés et d'employeurs se sont engagées dans une consultation paritaire sur différentes questions relatives aux conditions de travail, y compris les mesures prises en réponse à la pandémie, ou l'impact des nouvelles technologies sur le lieu de travail. Le rapport indique également que la législation sur l'emploi et les pensions est élaborée selon une procédure tripartite et que les organes consultatifs opérant au niveau ministériel comprennent des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Finlande 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 Finlande.

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 Finlande était conforme à l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question générale.

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

### **Covid-19**

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

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Finlande est conforme à l'article 6§2 de la Charte.



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

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

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

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Finlande 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 Finlande est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

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

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

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

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.

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente 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 conclusion d'ajournement et à la question générale.

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait noté que les fonctionnaires avaient la possibilité de mener une grève ne visant pas la conclusion d'une convention collective si la grève portait sur des questions i) non prévues par une convention collective valide, ii) relatives aux conditions d'emploi des fonctionnaires, iii) pouvant faire l'objet d'une convention collective selon la loi sur les conventions collectives des fonctionnaires. Il avait demandé ce que signifiait « pouvant faire l'objet d'une convention collective selon la loi sur les conventions collectives des fonctionnaires » ; dans l'intervalle, il avait réservé sa position.

Le rapport précédent avait précisé ce que l'on entend par questions contractuelles et par questions non contractuelles. La grève ne peut être déclenchée pour des questions non contractuelles qui ont trait au droit des organes politiques et des autorités administratives de décider des objectifs généraux et spécifiques de l'administration publique, de ses organisations, de ses structures et de son champ d'action, du nombre et du profil des employés. Sur la base des informations fournies, le Comité considère que la situation est conforme à l'article 6§4 de la Charte sur ce point.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait noté qu'en 2012, le tribunal d'arrondissement d'Helsinki avait ordonné aux employés des services techniques de Finnair de mettre un terme à leur mouvement de grève en leur infligeant une amende de 2,8 millions €. L'affaire était pendante devant la Cour suprême. Le Comité avait demandé que le prochain rapport contienne des informations sur l'arrêt de la Cour suprême.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la Cour suprême a rendu son arrêt (KKO 2016 :14) ; elle a jugé que le tribunal d'arrondissement n'avait pas la compétence d'émettre l'injonction et l'amende.

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

Le Comité note que le Gouvernement ne fournit pas d'informations sur la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Il réitère donc sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

## **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*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Finlande est conforme à l'article 6§4 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 Finlande.

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

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'à la question ciblée.

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

Le Comité a précédemment demandé des informations sur le champ d'application personnel de la législation finlandaise, notamment en ce qui concerne le calcul des seuils minimaux. Le Comité a également demandé d'indiquer précisément les catégories de travailleurs entrant dans le calcul de ces seuils minimaux, y compris les travailleurs temporaires, les travailleurs sous un autre statut, les travailleurs non permanents, etc. Le rapport indique qu'en réponse la loi sur la coopération au sein des entreprises ( 334/2007) s'applique aux entreprises occupant normalement au moins 20 personnes, sous réserve de certaines exceptions lorsque quelques dispositions s'appliquent aux entreprises occupant au moins 30 personnes. Lors du calcul du nombre de salariés, toutes les personnes ayant une relation de travail avec l'entreprise doivent être incluses, parmi lesquelles les salariés ayant un contrat de travail à temps partiel et un contrat à durée déterminée.

Le rapport indique en outre que la coopération dans le secteur public est régie par la loi sur la coopération au sein des agences gouvernementales et des services publics et la loi sur la coopération entre l'employeur et les employés dans les municipalités et les comtés de services de bien-être. Contrairement à la loi sur la coopération au sein des entreprises, les lois susmentionnées ne contiennent aucune disposition sur le contrôle du respect de la loi. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les voies de recours ouvertes aux travailleurs du secteur public en cas d'allégations selon lesquelles les employeurs n'ont pas rempli leurs obligations au titre de cet article.

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 notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que la loi sur la sécurité et la santé au travail et la loi sur l'application de la sécurité et de la santé au travail et la coopération en matière de sécurité et de santé au travail sur les lieux de travail exigent une coopération entre les employeurs et les employés. La coopération en matière de sécurité et de santé au travail traite des questions et des mesures affectant la sécurité, la santé et la capacité de travail des employés ainsi que le suivi de leurs réalisations et de leurs impacts. Ces dispositions s'appliquaient également dans des conditions d'urgence, pourtant, selon le rapport, le Covid-19 a causé des problèmes sur le lieu

de travail, selon le rapport. Dans le secteur de la santé, par exemple, tous les employeurs n'ont pas associé les représentants des salariés à l'élaboration des mesures d'urgence. De même, le rapport indique que selon une enquête commandée par l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), en 2020, les représentants des salariés n'ont été véritablement associés à la gestion de la crise issue du Covid-19 que dans 50 % des lieux de travail.

Constatant les difficultés rencontrées, 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.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Finlande est conforme à l'article 21 de la Charte.

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

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

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

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'à la question ciblée.

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

Le Comité a demandé dans sa précédente conclusion comment la loi sur l'application des lois visant à garantir le droit des salariés de participer aux décisions relatives à la protection de la santé et de la sécurité était mise en œuvre. Le rapport indique que les salariés peuvent participer aux décisions dans ce domaine sur la base de la loi d'application sur la sécurité et la santé au travail (SST) (44/2006). L'objectif de la coopération est d'améliorer l'interaction entre l'employeur et les employés et de permettre aux employés de participer et d'influencer le traitement des questions concernant la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Sur les lieux de travail où au moins dix salariés travaillent régulièrement, les salariés doivent choisir parmi eux un délégué à la sécurité et à la santé au travail et deux vice-représentants pour les représenter dans la coopération SST. Dans les lieux de travail où au moins 20 salariés travaillent régulièrement, un comité de sécurité et de santé au travail est institué pour une période de deux ans à la fois. L'employeur et les employés du lieu de travail sont représentés au sein du comité.

Le Comité a également demandé dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018) des informations sur les sanctions infligées aux employeurs qui ne respectent pas leurs obligations au titre de l'article 22. Le rapport indique en réponse que l'autorité de sécurité et de santé au travail peut imposer une amende pour certaines omissions. En règle générale, l'imposition d'une amende nécessite que la partie concernée ait la possibilité d'être entendue avant qu'une décision ne soit prise. Une décision de paiement peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif. Le rapport fournit en outre des informations sur les différentes manières dont les employeurs, les employés et les autres parties peuvent agir s'ils estiment que la surveillance n'a pas été effectuée conformément à la loi d'application de la SST. Le Comité note que la situation à cet égard n'a pas changé depuis sa précédente évaluation et qu'il a déjà précédemment considéré que les voies de recours en Finlande en cas de violation alléguée du droit qui tombe dans le champ d'application de l'article 22 de la Charte, sont en conformité avec la Charte (voir Conclusions 2018).

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 en réponse qu'aucun changement particulier n'est intervenu pendant la pandémie pour garantir le respect du droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail. Par conséquent, ces questions ont été inspectées de la même manière qu'avant la pandémie. Il indique en outre que les organisations centrales ont souligné, pendant la pandémie, que l'obligation légale de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail s'appliquait également dans des conditions d'urgence, mais dans la pratique, le Covid-19 a causé des problèmes sur le lieu de travail. Dans le secteur de la santé, par exemple, tous les employeurs n'ont pas associé les représentants des salariés à l'élaboration des mesures d'urgence, ce qui est très problématique vis-à-vis des salariés. De même, selon une enquête commandée par l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), au cours de la première année de la pandémie, en 2020, les représentants des salariés n'ont été véritablement associés à la gestion de la crise issue du Covid-19 que dans la moitié des lieux de travail.

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 22 de la Charte.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Finlande 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 contenues dans le rapport de la Finlande, ainsi que des remarques des organisations centrales de salariés, des observations de l'Ombudsman contre la discrimination et des remarques du Conseil national des femmes de Finlande qui ont été incluses dans le rapport national.

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 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 constaté que la situation de la Finlande 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**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté qu'en application de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (loi sur l'égalité 609/1986), l'employeur a l'obligation positive de promouvoir l'égalité et de prévenir la discrimination, notamment le harcèlement sexuel (Conclusions 2014).

Le Comité note que, selon les commentaires des organisations centrales de salariés, les entreprises comptant au moins 30 salariés étaient tenues d'avoir préparé un plan d'égalité et de non-discrimination pour le 1<sup>er</sup> janvier 2017 dernier délai. D'après les mêmes commentaires, les organisations centrales de salariés ont participé à l'élaboration de la législation.

Le rapport ne fait pas mention des mesures et campagnes de sensibilisation et de prévention mises en place pendant la période de référence pour lutter contre le harcèlement sexuel. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées sur le harcèlement sexuel, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

### **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 loi relative à la lutte contre la discrimination (1325/2014) reste en vigueur, mais qu'elle est en cours de révision.

Le rapport mentionne que la loi relative à la sécurité et à la santé au travail (738/2006) interdit tout type de harcèlement qui présente un risque pour la santé des salariés ou la met en danger. Par harcèlement, on entend toute conduite ou comportement agressif qui se manifeste de façon durable et systématique. Ce type de conduite ou comportement est susceptible de nuire à la santé des salariés. Les employeurs ont le devoir de contrôler les comportements de leurs salariés et d'intervenir de manière proactive en cas de signes de harcèlement.



Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si l'employeur pouvait être tenu pour responsable lorsque le harcèlement sexuel a lieu dans le cadre du travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que ce harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). Il a également demandé si le droit de la victime de ne pas subir de représailles était garanti (Conclusions 2014).

Le rapport indique que l'article 28 de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail (738/2002) prévoit que si un acte de harcèlement ou tout autre acte déplacé d'un salarié est commis sur le lieu de travail et constitue un risque ou porte atteinte à la santé d'un salarié, l'employeur, après avoir pris connaissance du problème, doit agir pour y remédier par tous les moyens disponibles. Le rapport indique en outre que l'employeur exerçant l'autorité principale sur un lieu de travail partagé doit, entre autres, veiller à ce que les conditions et l'environnement de travail soient sans danger et salubres en général. En cas de harcèlement sur un lieu de travail partagé, l'employeur exerçant l'autorité principale doit intervenir. Cela inclut les situations où un salarié harcèle un travailleur indépendant sur un lieu de travail partagé.

Le Comité note également que l'article 8§d de la loi relative à l'égalité dispose que la conduite d'un employeur est considérée comme discriminatoire s'il ne prend pas les mesures prévues pour éliminer le harcèlement lorsqu'il en a été informé.

Le Comité note que le rapport fournit un exemple d'une situation spécifique de lieu de travail partagé où un employeur exerce l'autorité principale. Le rapport ne fournit pas d'informations sur la législation définissant la responsabilité de l'employeur dans les situations de harcèlement sexuel dont les victimes ou les auteurs des faits sont des personnes qui ne sont pas employées par lui, comme par exemple des visiteurs, des clients, des entrepreneurs indépendants.

Le Comité rappelle à cet égard que la responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée lorsque le harcèlement sexuel a lieu dans le cadre du travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que ce harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) (Conclusions 2014, Finlande, article 26§2). Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail lorsque des tiers sont concernés.

Le rapport ne donne pas d'informations en réponse à la question du Comité sur la garantie du droit de la victime à ne pas subir de représailles (Conclusions 2014). Le Comité note que l'article 8§a(1) de la loi relative à l'égalité établit qu'il y a discrimination lorsqu'un employeur licencie un salarié ou le désavantage d'une quelconque autre manière quand le salarié a invoqué les droits et obligations prévus par la loi relative à l'égalité ou a participé au traitement d'un cas de discrimination.

### ***Dommmages et intérêts***

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le rapport suivant donne des informations actualisées sur la jurisprudence en la matière et sur les dommages et intérêts effectivement alloués (Conclusions 2014). Il a également demandé si le droit de réintégration était garanti aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou ayant été poussés à démissionner pour des motifs liés au harcèlement sexuel (Conclusions 2014).

Le rapport ne contient aucune information sur la jurisprudence en la matière ni sur les dommages et intérêts alloués. Le Comité note que, selon le rapport par pays sur l'égalité de

genre (2021), établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, la loi relative à l'égalité n'établit aucun plafond d'indemnisation. Il demande une nouvelle fois que des informations lui soient fournies sur la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel et quels sont les montants effectivement accordés à titre de réparation dans ces cas.

En ce qui concerne la question précédente du Comité sur la réintégration, le rapport indique que la législation finlandaise du travail n'octroie pas aux salariés la possibilité de réintégrer leur emploi lorsqu'ils ont été injustement licenciés ou poussés à démissionner pour des raisons liées au harcèlement sexuel.

Le Comité rappelle que, conformément à l'article 26§1 de la Charte, les victimes de harcèlement sexuel doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour pouvoir demander à être indemnisées du préjudice moral et matériel qu'elles ont subi (Conclusions 2005, République de Moldova). De plus, le droit de réintégration doit être garanti aux salariés qui ont été victimes d'un licenciement abusif ou qui ont subi des pressions en vue de démissionner, pour des motifs liés au harcèlement sexuel (Conclusions 2003, Bulgarie).

Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif que le droit de réintégration des salariés injustement licenciés ou poussés à démissionner pour des motifs liés au harcèlement sexuel n'est pas garanti dans la loi.

### ***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. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles 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 qu'aucun changement particulier n'a été apporté pendant la pandémie en ce qui concerne le risque de harcèlement au travail. Par conséquent, les questions relatives au harcèlement ont été traitées de la même manière qu'avant la pandémie.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Finlande n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte aux motifs que :

- le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail lorsque des tiers sont concernés ;
- le droit de réintégration des salariés injustement licenciés ou poussés à démissionner pour des motifs liés au harcèlement sexuel n'est pas garanti dans la loi.

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

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport de la Finlande, ainsi que des remarques des organisations centrales de salariés, des observations de l'Ombudsman contre la discrimination et des remarques du Conseil national des femmes de Finlande qui ont été incluses dans le rapport national.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a constaté que la situation de la Finlande n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif que l'employeur ne pouvait être tenu pour responsable en cas de harcèlement concernant des salariés placés sous sa responsabilité ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne ne faisant pas partie de son personnel est la victime ou l'auteur de l'acte (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'à aux questions ciblées.

### **Prévention**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le Comité note que, selon les commentaires des organisations centrales de salariés, les entreprises comptant au moins 30 salariés étaient tenues d'avoir préparé un plan d'égalité et de non-discrimination pour le 1<sup>er</sup> janvier 2017 dernier délai. D'après les mêmes commentaires, les organisations centrales de salariés ont participé à l'élaboration de la législation.

Le rapport ne fait pas mention des mesures et campagnes de sensibilisation et de prévention mises en place pendant la période de référence pour lutter contre le harcèlement moral (psychologique). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées sur le harcèlement moral (psychologique), ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

### **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 moral (psychologique) dans le cadre du travail ou des relations professionnelles.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a constaté que la situation de la Finlande n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif que l'employeur ne pouvait être tenu pour responsable en cas de harcèlement concernant des salariés placés sous sa responsabilité ou survenant dans des locaux dont il est responsable lorsqu'une personne ne faisant pas partie de son personnel est la victime ou l'auteur de l'acte (Conclusions 2014).

Le rapport indique que la loi relative à la lutte contre la discrimination (1325/2014) reste en vigueur, mais qu'elle est en cours de révision.

Le rapport indique que l'article 28 de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail (738/2002) prévoit que si un acte de harcèlement ou tout autre acte déplacé d'un salarié est commis sur le lieu de travail et constitue un risque ou porte atteinte à la santé d'un salarié,

l'employeur, après avoir pris connaissance du problème, doit agir pour y remédier par tous les moyens disponibles. Le rapport indique en outre que l'employeur exerçant l'autorité principale sur un lieu de travail partagé doit, entre autres, veiller à ce que les conditions et l'environnement de travail soient sans danger et salubres en général. En cas de harcèlement sur un lieu de travail partagé, l'employeur exerçant l'autorité principale doit intervenir. Cela inclut les situations où un salarié harcèle un travailleur indépendant sur un lieu de travail partagé.

Le Comité note que les informations fournies dans le rapport ne démontrent pas qu'il a été remédié à la situation en ce qui concerne la responsabilité des employeurs dans les cas de harcèlement où les personnes qui ne sont pas employées par eux, telles que des visiteurs, des clients, des entrepreneurs indépendants, en sont les victimes ou les auteurs. Le rapport fournit un seul exemple d'une situation spécifique de lieu de travail partagé où un employeur exerce l'autorité principale. Le rapport ne fournit pas d'informations sur la législation définissant la responsabilité de l'employeur dans les situations de harcèlement moral (psychologique) dont les victimes ou les auteurs sont des personnes qui ne sont pas employées par lui, comme des visiteurs, des clients, des entrepreneurs indépendants.

Le Comité rappelle à ce sujet qu'il doit être possible de tenir l'employeur pour responsable en cas de harcèlement concernant des salariés placés sous sa responsabilité ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneur indépendant, travailleur indépendant, visiteur, client, etc.) est la victime ou l'auteur de l'acte. Le Comité considère par conséquent que la situation n'est toujours pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail lorsque des tiers sont concernés.

Le Comité a précédemment demandé à qui incombait la charge de la preuve en vertu de la protection légale en cas de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2014 et 2007). Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le Comité note que l'article 28 de la loi relative à la lutte contre la discrimination prévoit qu'une personne qui saisit un tribunal ou une autre autorité pour des faits de discrimination ou de représailles doit présenter un exposé des faits sur lesquels repose sa plainte. Si l'on peut supposer, sur la base des précisions fournies dans le cadre de la procédure, qu'il y a eu violation de l'interdiction de discrimination ou de représailles, alors il incombe à la partie adverse d'infirmar cette supposition.

### ***Dommmages et intérêts***

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le rapport suivant contienne d'autres exemples de jurisprudence concernant le harcèlement moral (psychologique) et précise l'éventail des indemnités allouées (Conclusions 2014). Il a aussi demandé de nouveau si le droit à la réintégration était garanti à tout salarié ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou ayant été poussé à démissionner pour des motifs participant du harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2014).

Le Comité note que, selon le rapport par pays sur la lutte contre la discrimination, établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, la loi relative à la lutte contre la discrimination n'établit aucun montant minimum/maximum d'indemnisation. L'article 24§1 prévoit que le montant de l'indemnisation doit être adapté à la gravité de l'acte et qu'il sera tenu compte du type et de l'ampleur de la discrimination ainsi que de sa durée. Le Comité demande de nouveau que le prochain rapport contienne des exemples de jurisprudence concernant le harcèlement moral (psychologique) et précise l'éventail des indemnités allouées.

En ce qui concerne la question précédente du Comité sur la réintégration, le rapport indique que la réintégration dans un emploi n'est pas prévue par la législation finlandaise du travail lorsque les salariés ont été injustement licenciés ou poussés à démissionner pour des raisons liées au harcèlement moral (psychologique).

Le Comité rappelle que conformément à l'article 26§2 de la Charte, les victimes de harcèlement doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour obtenir réparation du préjudice moral et matériel qu'elles ont subi. De plus, le droit de réintégration doit être garanti aux salariés qui ont été victimes d'un licenciement abusif ou qui ont subi des pressions en vue de démissionner, pour des motifs participant du harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2014, Azerbaïdjan).

Au vu de ce qui précède, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif que le droit de réintégration des salariés injustement licenciés ou poussés à démissionner pour des motifs liés au harcèlement moral (psychologique) n'est pas garanti par la loi.

### ***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 moral (psychologique). Il a souhaité recevoir des informations précises sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles 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 qu'aucun changement particulier n'a été apporté pendant la pandémie en ce qui concerne le risque de harcèlement au travail. Par conséquent, les questions relatives au harcèlement ont été traitées de la même manière qu'avant la pandémie.

### *Conclusion*

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

- le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail lorsque des tiers sont concernés ;
- le droit de réintégration des salariés injustement licenciés ou poussés à démissionner pour des motifs liés au harcèlement moral (psychologique) n'est pas garanti par la loi.

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

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la Finlande.

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

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a considéré que la situation en Finlande n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la législation nationale pertinente ne prévoit pas la réintégration des représentants qui ont été illégalement licenciés. Dans la présente conclusion, l'évaluation du Comité portera donc sur les informations fournies par le Gouvernement en réponse à la précédente conclusion de non-conformité.

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation en Finlande n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la législation nationale pertinente ne prévoit pas la réintégration des représentants qui ont été illégalement licenciés.

En réponse, le rapport confirme que la législation du travail finlandaise ne prévoit pas la possibilité de réintégration et que cela s'applique également dans le cadre du licenciement des représentants des travailleurs et des syndicats. Le rapport indique que la continuité d'une relation de travail et la position d'une personne licenciée sont sauvegardées par d'autres moyens, tels que le seuil élevé de licenciement, la responsabilité de l'indemnisation pour licenciement sans motif, l'indemnisation pour violation de la législation, y compris le système de sécurité du chômage et les services publics. Le gouvernement renvoie à cet égard à la recommandation formulée dans la réclamation collective *University Woman of Europe c. Finlande* (no 129/2016), dans laquelle le Comité des ministres a reconnu que la Finlande, en démontrant l'existence de garanties suffisantes dans la législation du travail, a fourni une justification acceptable à l'absence de possibilité de réintégration en vertu du droit finlandais.

La Confédération des industries finlandaise (EK), dans ses commentaires sur le 17<sup>e</sup> rapport national sur la mise en œuvre de la Charte (dans le contexte de l'article 4§3 de la Charte), partage le point de vue du gouvernement sur la réintégration dans l'emploi. Selon l'EK, le montant de l'indemnisation prévue par la loi en cas de licenciement illégal est suffisant, et il permet également de garantir le respect de la législation. Le niveau minimum d'indemnisation est fixé par la législation, et l'indemnisation couvre les dommages matériels et immatériels subis par l'employé. En outre, toute perte financière future de l'employé doit être prise en considération. Selon l'EK, les employés licenciés ne sont pas privés de sécurité financière car ils sont couverts par le système de sécurité de l'emploi.

Les organisations centrales d'employés, dans leurs commentaires sur le 17<sup>e</sup> rapport national, considèrent que, bien que la législation contienne des éléments visant à garantir aux représentants des travailleurs le droit à la protection contre les actions qui leur sont préjudiciables, elle ne prévoit pas la réintégration d'un employé illégalement licencié, y compris les représentants des travailleurs. Ils estiment que des efforts supplémentaires doivent être faits pour renforcer le statut des représentants des travailleurs par le biais de la législation.

Le Comité souligne l'importance de replacer le représentant des travailleurs illégalement licencié dans une situation d'emploi non moins favorable que celle dont il bénéficiait auparavant. Le Comité a donc estimé que la possibilité d'ordonner la réintégration était un élément important de la protection accordée aux représentants des travailleurs contre les

licenciements illégaux (voir Conclusion 2016, Finlande). La question de savoir si la réintégration est appropriée dans un cas particulier devrait relever de la compétence des juridictions internes.

Compte tenu des informations fournies dans le rapport selon lesquelles le droit interne ne prévoit pas la possibilité de réintégrer les représentants des travailleurs et des syndicats licenciés illégalement, le Comité réitère sa conclusion précédente selon laquelle la situation en Finlande n'est pas conforme à l'article 28.

Le Comité rappelle que dans la conclusion précédente (Conclusions 2016), il a considéré, en ce qui concerne l'indemnisation en cas de licenciement illégal, qu'il existe en Finlande un plafond général pour l'indemnisation (24 mois de salaire pour tous les employés et 30 mois de salaire dans le cas des représentants des travailleurs) et que ce plafond peut entraîner des situations où l'indemnisation accordée n'est pas proportionnelle au préjudice subi. Le Comité a donc demandé un complément d'information sur l'indemnisation qui peut être réclamée en vertu d'autres textes législatifs, notamment la loi sur la non-discrimination et la loi sur la responsabilité civile délictuelle, en cas de licenciement illégal de représentants des travailleurs. Il a estimé qu'il ne pouvait pas conclure, sur la base des informations disponibles, qu'il existe d'autres voies de droit adéquates pour offrir un recours dans de tels cas.

En réponse, le rapport indique tout d'abord que l'employeur n'a le droit de mettre fin au contrat de travail d'un représentant des travailleurs pour des raisons financières et de production dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise ou en raison de la faillite de l'employeur que si le travail du représentant des travailleurs cesse complètement et que l'employeur n'est pas en mesure d'organiser un travail correspondant aux compétences professionnelles de la personne ou de la former à un autre travail. Selon le rapport, l'employeur n'a le droit de mettre fin au contrat de travail d'un représentant des travailleurs pour des motifs liés à la personne de l'employé que si la majorité des employés que le représentant des travailleurs représente sont d'accord.

En ce qui concerne l'indemnisation, le rapport indique qu'en vertu des dispositions de la loi sur les contrats en matière d'emploi, si l'employeur a mis fin à un contrat de travail contrairement aux motifs prévus par la législation, il doit être condamné à verser une indemnité pour résiliation injustifiée du contrat de travail. L'indemnité doit être équivalente au salaire dû pour un minimum de trois mois ou un maximum de 24 mois (30 mois dans le cas des représentants des travailleurs). Les facteurs suivants doivent être pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité : le temps estimé sans emploi et la perte estimée de revenus, la durée restante d'un contrat à durée déterminée, la durée de la relation de travail, l'âge du salarié et les chances de trouver un emploi correspondant à sa vocation et à sa formation. Selon le rapport, des dispositions équivalentes sont également prévues dans la loi sur les contrats de travail des marins.

Le rapport indique en outre que la discrimination au travail est criminalisée par le Code pénal, et que si un employeur place un candidat à un emploi ou un employé dans une position inférieure sans raison importante et justifiable, sur la base de motifs incluant l'activité politique ou industrielle, il sera condamné pour discrimination au travail à une amende ou à un emprisonnement d'au moins six mois. En outre, l'employeur qui, sans justification fondée sur la loi, renvoie, licencie ou met en congé obligatoire non rémunéré un représentant des travailleurs, sera condamné à une amende pour violation des droits d'un représentant des travailleurs.

Le rapport mentionne également l'indemnisation qui peut être accordée en vertu de la loi sur la non-discrimination et de la loi sur les contrats de travail des marins en cas de licenciement illégal de représentants des travailleurs, mais ne fournit aucune information supplémentaire sur les limites supérieures, ni sur les facteurs qui peuvent être pris en compte par les tribunaux pour déterminer le montant de l'indemnisation en vertu de ces textes législatifs.

Le Comité considère toujours que les limites supérieures de l'indemnisation prévues par la loi sur les contrats de travail peuvent aboutir à des situations où l'indemnisation accordée n'est pas proportionnelle au préjudice subi. Les informations communiquées concernant l'indemnisation qui peut être accordée en vertu de la loi sur la non-discrimination et de la loi sur les contrats d'emploi des marins ne sont pas suffisantes pour que le Comité puisse conclure qu'il existe d'autres voies de droit adéquates pour offrir un recours en cas de licenciement injustifié de représentants des travailleurs.

Le Comité demande des informations détaillées et actualisées sur les indemnités qui peuvent être accordées en vertu de la législation nationale, notamment la loi sur la non-discrimination, et sur les facteurs qui sont pris en compte par les tribunaux pour déterminer le montant de l'indemnité. Le Comité souhaite recevoir des informations sur toute jurisprudence en la matière, des exemples d'affaires dans lesquelles les tribunaux ont jugé que le licenciement de représentants des travailleurs était injuste en vertu de la loi sur les contrats de travail et des informations sur le niveau des dommages-intérêts accordés dans de telles affaires. Dans l'attente de la réception des informations demandées, le Comité réserve sa position sur ce point.

Dans la conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur la protection des représentants des salariés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement. En réponse, le rapport se limite à indiquer que l'employeur ne peut pas, par décision unilatérale, modifier les conditions matérielles du contrat de travail, concernant par exemple la rémunération, les fonctions, les horaires et le lieu de travail. Bien que positive, cette information n'est pas suffisante pour que le Comité puisse conclure que la protection des représentants des travailleurs contre toute forme de traitement préjudiciable est suffisante et efficace. Le rapport ne donne toujours pas une image complète de la situation. En particulier, il n'explique pas comment les représentants des travailleurs sont protégés dans la pratique contre les actes préjudiciables, qui peuvent se traduire, par exemple, par le refus de certains avantages, de possibilités de formation, de promotions ou de transferts, par une discrimination lors de licenciements ou de l'attribution d'options de retraite, par une réduction des équipes ou par toute autre raillerie ou abus.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées et détaillées sur la protection des représentants des travailleurs contre les actes préjudiciables autres que le licenciement. Il considère que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation en Finlande est conforme à la Charte à cet égard.

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

Le rapport indique qu'en vertu de la loi sur les contrats de travail, l'employeur doit permettre aux employés et à leurs organisations d'utiliser gratuitement des installations appropriées pendant les pauses et en dehors des heures de travail afin de traiter des questions relatives à l'emploi et des questions faisant partie de la fonction des syndicats. Les représentants élus ont droit à toute information nécessaire à l'exercice des fonctions visées par la loi et à une décharge suffisante de leurs obligations professionnelles. L'employeur doit compenser la perte de revenus qui en résulte.

En outre, conformément aux dispositions de la loi sur la coopération au sein des entreprises, un représentant d'un groupe de personnel a le droit d'être libéré de son travail pendant le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions et à la formation à la coopération. L'employeur et le représentant doivent convenir des horaires de la formation à la coopération. Les représentants des travailleurs ont également le droit de consulter et de demander des informations aux experts de l'entreprise lors de la préparation de la procédure de coopération. Les représentants ont le droit d'examiner les documents relatifs à toute question liée aux conditions d'emploi.



### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation en Finlande n'est pas conforme à l'Article 28 de la Charte au motif que le droit interne ne prévoit pas la réintégration des représentants des travailleurs illégalement licenciés.

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

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la Finlande.

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

Dans les conclusions précédentes (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation en Finlande était conforme à l'article 29 de la Charte, dans l'attente de la réception des informations demandées. L'évaluation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la ou aux questions soulevées dans sa précédente conclusion.

Dans la conclusion précédente, le Comité a demandé que le prochain rapport indique s'il y a eu des modifications législatives, pendant la période de référence, concernant la définition et la portée des licenciements collectifs. Il a également demandé quelles mesures préventives existent pour garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'obligation de l'employeur d'informer et de consulter les représentants des travailleurs ait été remplie.

En réponse, le rapport indique qu'une modification temporaire causée par la pandémie de Covid-19 a été apportée à la loi sur la coopération au sein des entreprises. Cette modification était en vigueur du 1er avril au 31 décembre 2020. L'objectif était de permettre aux employeurs d'adapter plus rapidement leurs activités dans une situation où la pandémie de Covid-19 a soudainement et dramatiquement affaibli la demande de produits et de services. L'article 51 de la loi a été temporairement modifié pour déterminer que lorsqu'un employeur envisageait le licenciement d'un ou plusieurs employés, il était réputé avoir rempli son obligation de négocier lorsqu'au moins cinq jours s'étaient écoulés depuis le début des négociations (au lieu de six semaines ou 14 jours comme c'est le cas dans la législation actuelle). Le rapport explique en outre que l'objectif de ces modifications temporaires était de prévenir une nouvelle détérioration des capacités opérationnelles des entreprises due à des négociations prolongées dans le contexte du Covid-19.

Dans leurs observations sur le rapport national, les organisations centrales de salariés ajoutent que l'amendement temporaire ne s'appliquait pas aux situations où l'entreprise envisageait des mesures concernant la réduction des contrats à temps plein en contrats à temps partiel.

En réponse à la question précédemment posée par le Comité, le rapport fournit des informations détaillées sur la procédure que l'employeur doit respecter dans les situations de licenciement. Il indique qu'en vertu de la loi sur la coopération au sein des entreprises, un employeur qui, délibérément ou par négligence, n'a pas respecté les dispositions relatives à la résiliation des contrats, aux licenciements ou à la réduction des contrats à temps plein en contrats à temps partiel d'un ou de plusieurs employés est tenu de verser à l'employé une indemnité maximale de 30,000 €. Pour déterminer le montant de l'indemnité, il est tenu compte du degré de négligence à l'égard de l'obligation de coopération, de la situation générale de l'employeur, de la nature de la mesure appliquée à l'égard du salarié et de la durée de sa relation de travail.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Finlande est conforme à l'article 29 de la Charte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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