



mars 2023

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

**GEORGIE**

*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 Géorgie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 28 août 2005. L'échéance pour remettre le 15<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Géorgie l'a présenté le 30 décembre 2021.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Géorgie de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2018).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Les commentaires de la Confédération Géorgienne des Syndicats sur le 15<sup>e</sup> rapport ont été enregistrés le 24 juin 2022, et ceux du Bureau du Défenseur Public de la Géorgie et de l'Association Géorgienne des Jeunes Juristes, le 30 juin 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 Géorgie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 2§3, 2§4, 2§6, 4§1, 4§5, 21, 22 et 28.

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

Les Conclusions relatives à la Géorgie concernent 15 situations et sont les suivantes :

– 2 conclusions de conformité : articles 2§5 et 6§3.

– 11 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§2, 2§7, 4§3, 4§4, 6§1, 6§2, 6§4, 26§1, 26§2 et 29.

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

Le rapport suivant de la Géorgie 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 Géorgie et dans les commentaires de la Confédération géorgienne des syndicats (CGS), du Bureau du défenseur public (BDP) et de l'Association des jeunes avocats de Géorgie (AJAG).

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 Géorgie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'aucune autorité compétente ne contrôlait le respect, dans les faits, des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'aucune autorité compétente ne contrôlait le respect, dans les faits, des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires (Conclusions 2018). Il demandait par ailleurs que le rapport suivant confirme que la période de repos de douze heures était observée dans la pratique et qu'aucun salarié ne travaillait donc plus de douze heures (par roulement).

En réponse, le rapport indique qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'Inspection du travail a été habilitée à contrôler la durée du travail et à imposer des sanctions administratives. Le Comité note que les changements apportés au mandat de l'Inspection du travail se situent hors période de référence aux fins du présent cycle de contrôle et réitère sa conclusion de non-conformité au motif qu'il n'existe pas d'autorité compétente contrôlant le respect, dans les faits, des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires.

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

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

Le rapport indique que des modifications importantes ont été apportées au Code du travail, notamment en matière de réglementation du temps de travail, de droits à des pauses et à des

périodes de repos minimales, d'heures supplémentaires et de travail posté et de nuit. L'article 24 du Code du travail définit le temps de travail normal comme toute période pendant laquelle le travailleur est à la disposition de l'employeur et exerce ses activités ou fonctions. Le temps de travail normal n'englobe pas les pauses et les périodes de repos. Un travailleur ne doit pas travailler plus de 40 heures par semaine. Toutefois, dans les entreprises qui font appel à des processus de travail et de production nécessitant plus de huit heures de travail ininterrompu et qui appliquent de ce fait des conditions de travail particulières, la durée du travail hebdomadaire normale ne peut excéder 48 heures. Le gouvernement de Géorgie élabore actuellement une nouvelle résolution concernant la liste des branches d'activité appliquant ces conditions de travail particulières. Le Comité demande à être informé du processus en cours.

Le rapport indique en outre que l'article 24 du Code du travail énonce le droit des travailleurs à des pauses et à des périodes de repos minimales. Aux termes de l'article en question, la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail (ou roulements) ne doit pas être inférieure à douze heures. Lorsque la durée de la journée de travail est supérieure à six heures, le travailleur a droit à une pause dont la durée doit être déterminée par un accord entre les parties. Si la durée de la journée de travail est inférieure à six heures, la loi prévoit que la pause doit durer au moins soixante minutes. La loi oblige les employeurs à accorder une heure de pause aux travailleuses qui allaitent des jeunes enfants de moins de 12 mois. Ces pauses doivent être incluses dans le temps de travail et être rémunérées. Le temps de travail des mineurs âgés de 16 à 18 ans et de 14 à 16 ans ne doit pas dépasser respectivement trente-six et vingt-quatre heures par semaine ou six et quatre heures par jour. En ce qui concerne le secteur public, un nouveau paragraphe a été ajouté à l'article 60 de la loi relative à la fonction publique : il prévoit que l'agent qui est aussi représentant légal ou aidant d'une personne handicapée peut, outre les jours de repos déterminés par le paragraphe 3 de l'article en question, bénéficier, une fois par mois, d'un jour de repos supplémentaire rémunéré, ou convenir avec l'institution publique concernée d'un temps de travail autre que celui prévu par le règlement interne de ladite institution.

Le rapport indique que les violations des dispositions relatives au temps de travail peuvent donner lieu à un avertissement ou à une amende.

Le rapport indique qu'aucune donnée statistique sur le respect du droit des travailleurs à des heures de travail raisonnables ne peut être fournie car l'Inspection du travail n'a été habilitée à contrôler l'application, dans les faits, de l'ensemble des normes de travail prévues par la législation que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit en dehors de la période de référence aux fins du présent cycle de contrôle. Le Comité demande donc que le prochain rapport fournisse des données statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, ainsi que les sanctions imposées.

Dans ses commentaires, la CGS indique que la durée de la semaine de travail des travailleurs occupant un emploi standard diffère de celle des travailleurs relevant d'un régime spécifique. En l'absence d'informations sur les domaines où le régime spécifique peut s'appliquer, la CGS estime qu'une discrimination basée sur le type d'emploi pourrait exister. La CGS déclare également que la réglementation sur le temps de travail ne s'applique pas de manière explicite aux travailleurs du secteur minier. En outre, le Code du travail ne fixe pas de durée maximale du temps de travail journalier et, dans la pratique, il demeure des cas où les travailleurs accomplissent leurs tâches pendant 24 heures.

Dans ses commentaires, le BDP indique que la législation géorgienne ne réglemente pas la durée du travail journalier dans le secteur privé. Il ajoute que le rapport ne confirme pas si la période de repos de douze heures est respectée dans la pratique.

Dans ses commentaires, l'AJAG affirme que la loi géorgienne relative à la fonction publique ne réglemente pas la question des pauses durant le travail.

### ***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 qu'au cours de la période de référence, les tribunaux nationaux n'ont été saisis d'aucune affaire concernant la durée raisonnable du travail quotidien et hebdomadaire. En outre, aucune information n'a été reçue sur les mesures proactives spécifiques prises par les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité pour garantir le respect de la durée raisonnable du travail. Le rapport indique également que, dans ses rapports parlementaires annuels, le BDP a évalué d'un œil critique les lacunes du Code du travail et a souligné la nécessité urgente d'étendre les pouvoirs et le mandat de l'Inspection du travail. Le BDP a participé activement aux groupes de travail et aux discussions parlementaires sur le projet de loi relative à la santé et la sécurité au travail et sur la réforme du droit du travail.

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

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

En réponse, le rapport indique que la définition de l'astreinte et son application ne sont pas réglementées. Par conséquent, aucune information ne peut être fournie. Le Comité note que les périodes d'astreinte sont des périodes pendant lesquelles le travailleur n'est pas requis d'effectuer un travail pour l'employeur ; elles ne constituent pas un temps de travail effectif, indépendamment du fait que l'astreinte soit effectuée dans les locaux de l'entreprise ou à domicile. Le Comité demande si les périodes durant lesquelles un travailleur se trouve sur son lieu de travail ou à son domicile sans réaliser de travail effectif sont considérées comme du temps de travail ou des périodes de repos, eu égard à la définition du temps de travail dans la loi géorgienne. Le Comité renouvelle sa question sur les contrats « zéro heure ». Si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

### ***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 la question n'a pas été étudiée et qu'aucune mesure n'a été prise pour atténuer les effets négatifs de la crise liée à la covid-19 au cours de la période de référence. Le rapport précise également qu'aucun organisme n'a mené d'études pour évaluer la situation

en matière de temps de travail pendant la pandémie dans les secteurs spécifiques susmentionnés.

Dans ses commentaires, le BDP indique qu'au cours de la pandémie, il est arrivé à plusieurs reprises que la période de repos de douze heures entre des périodes de travail de vingt-quatre heures n'ait pas été respectée.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'aucune autorité compétente ne contrôle le respect, dans les faits, des limites à la durée du travail quotidien et hebdomadaire.

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 Géorgie.

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018 et 2014), le Comité avait considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que la législation géorgienne garantisse que le travail effectué un jour férié soit compensé de manière suffisante.

Le rapport indique que le 29 septembre 2020, le Parlement géorgien a adopté un nouveau train de réformes du droit du travail, incluant des amendements à la loi organique de Géorgie « Code du travail » (n° 7177).

Le Comité constate que l'article 30 du Code du travail détermine les jours fériés : 1<sup>er</sup> et 2 janvier (congés du Nouvel An) ; 7 janvier (jour de Noël) ; 19 janvier (Épiphanie) ; 3 mars (Fête des Mères) ; 8 mars (Journée internationale des femmes) ; 9 avril ; vacances de Pâques (vendredi saint, samedi saint, dimanche de Pâques, lundi de Pâques) ; 9 mai (journée de la Victoire sur le fascisme) ; 12 mai ; 26 mai (Journée de l'indépendance) ; 28 août (Assomption) ; 14 octobre ; 23 novembre (Jour de la Saint-Georges).

Selon l'article 30§2, « un employé aura le droit de demander d'autres jours de repos en lieu et place des congés prévus par la présente loi, qui seront déterminés dans le cadre d'un accord avec son employeur ». Conformément à l'article 30§3, outre les congés prévus par cette loi, d'autres jours de congé peuvent être fixés par décret gouvernemental. Un employeur peut demander à un employé de travailler pendant son jour de repos au lieu de travailler un jour férié (comme indiqué à l'article 24§7 de la loi). Le Comité demande que le prochain rapport indique si le travail est en principe interdit les jours fériés.

S'agissant de la rémunération, le rapport indique que la rémunération des jours fériés est intégrée dans le salaire mensuel ; tout travail effectué les jours fériés est assimilé à des heures supplémentaires (Article 30§4) et doit être rémunéré à un taux horaire majoré (Article 27§2). Ce taux doit être fixé de commun accord entre les parties. Selon l'article 27§3, les parties peuvent convenir d'octroyer à l'employé des périodes supplémentaires de repos au prorata des heures supplémentaires effectuées. Une période de repos supplémentaire sera accordée au plus tard quatre semaines après la fin du travail effectué, sauf accord contraire entre les parties.

S'agissant de la rémunération du travail les jours fériés dans la fonction publique, le rapport indique que, conformément à l'article 58 (majoration de traitement) de la loi relative à la fonction publique, un fonctionnaire recevra une rémunération supplémentaire pour les heures supplémentaires effectuées sous la direction d'un supérieur. En outre, le fonctionnaire reçoit un complément de salaire lorsqu'il se voit attribuer des tâches supplémentaires, notamment lorsqu'il travaille un jour férié. Le rapport indique que le montant total des majorations de traitement est fixé par la loi relative aux rémunérations en vigueur dans les organismes publics. Conformément à l'article 26 (montant total des majorations de traitement) de cette loi, le montant forfaitaire des majorations ne saurait excéder le salaire mensuel du poste/de la position concerné(e), et les majorations de salaire totales perçues pendant l'année ne sauraient excéder 20 % du salaire annuel. Le rapport ajoute que, dans les organismes publics, selon l'article 27 de la loi susmentionnée, tout travail effectué le week-end/les jours fériés sera rémunéré en fonction des heures de travail effectuées et du salaire officiel, selon les modalités

prescrites par l'institution publique concernée, dans les limites fixées par la loi relative aux rémunérations en vigueur dans les organismes publics.

Le Comité constate que le rapport ne répond pas à la question posée dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2018, 2016 et 2014), sollicitant un exposé de la situation de fait assorti d'exemples indiquant le taux de rémunération majoré en usage dans différentes branches d'activité du secteur public et du secteur privé.

Le Comité rappelle que l'article 2§2 de la Charte garantit le droit à des jours fériés payés, en plus du repos hebdomadaire et du congé annuel. Il considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une rémunération supérieure au salaire qui lui est habituellement payé. A cet égard, il y a lieu de payer une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle. La rémunération peut également être remplacée par un congé compensatoire. Dans ce cas, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés (Observation interprétative relative à l'article 2§2 ; Conclusions 2014, Article 2§2, Serbie).

Le Comité considère que les dispositions légales en la matière (à la fois dans les secteurs public et privé) ne sont pas suffisamment précises pour garantir que le travail effectué les jours fériés est compensé de manière suffisante. Par conséquent, le Comité estime que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé.

S'agissant du suivi et des pénalités, le rapport indique que le service de l'Inspection du travail vérifie et surveille la bonne application de l'article 30. Toute violation de cette disposition peut entraîner un avertissement ou la condamnation à une amende. Le montant de cette amende va de 200 GEL (50 €) à 800 GEL (200 €) pour un employeur qui est une personne physique, et de 200 GEL (50 €) à 1 000 GEL (250 €) pour un employeur qui est une personne morale. L'imposition d'amendes dépend du revenu.

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

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique qu'aucun changement n'a été introduit concernant le droit à des jours fériés payés.

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 Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé.

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

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie. Il prend également note des informations fournies dans les commentaires de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC) et du Bureau du défenseur public de Géorgie.

Il rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a conclu en 2014 que la situation n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que le droit à un repos hebdomadaire n'était pas suffisamment garanti pour tous les travailleurs. En 2018, il a réitéré sa conclusion de non-conformité, considérant qu'il n'était pas établi qu'un repos hebdomadaire fût garanti.

Le rapport fait référence au Code du travail, et notamment à son article 24, paragraphe 7, qui garantit le droit à un repos hebdomadaire de 24 heures. Cet article dispose qu'aux termes d'un accord entre les parties, le salarié peut bénéficier d'un repos de 24 heures deux fois d'affilée sur une période maximale de 14 jours. En réponse à la demande d'informations concernant la pratique, le rapport mentionne une lettre d'information soumise par la GTUC, qui indique que les travailleurs bénéficient d'un à deux jours de repos hebdomadaire. Dans les commentaires joints par la GTUC au présent rapport, cette dernière attire l'attention sur la différence existant entre les travailleurs du secteur privé, qui relèvent du Code du travail, et les fonctionnaires, dont la durée du travail est limitée par la loi à cinq jours par semaine au maximum.

Le rapport ajoute qu'il n'est pas possible de fournir des statistiques concernant les activités de contrôle de l'Inspection du travail, celle-ci n'étant habilitée que depuis janvier 2021 à mener des inspections sur l'ensemble des questions relatives au travail. Le Bureau du défenseur public indique également qu'il n'existait avant 2021 aucune autorité compétente, telle que l'Inspection du travail, pour veiller au respect de cette règle.

Enfin, aucune mesure spécifique relative à la covid-19 qui concerne cette disposition n'a été prise pendant la période de référence.

Au vu des explications fournies dans le rapport, le Comité conclut que la situation est maintenant conforme à la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie est conforme à l'article 2§5 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 Géorgie, ainsi que des commentaires soumis respectivement par la Confédération géorgienne des syndicats, et par le Bureau du défenseur public de Géorgie.

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 Géorgie n'était pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les travailleurs de nuit soient effectivement soumis à des visites médicales régulières obligatoires (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité.

Le Comité rappelle que sa précédente conclusion de non-conformité se fondait sur l'absence d'informations complètes et actualisées concernant la fréquence des visites médicales et sur le fait qu'il ne soit pas établi que des visites médicales régulières aient effectivement lieu (Conclusions 2010, 2014, 2016, 2018). Le rapport actuel n'offre pas d'informations actualisées concernant la situation au cours de la période de référence. En revanche, le rapport rappelle qu'en vertu de l'article 28 du Code du travail, les travailleurs de nuit ont le droit de solliciter une visite médicale préalable à l'embauche puis sur une base régulière aux frais de l'employeur. Le rapport indique en outre qu'un arrêté ministériel adopté le 7 septembre 2021, soit en dehors de la période de référence, précise la fréquence des visites médicales prévues par l'article 28 du Code du travail : une fois par an dans des circonstances ordinaires, ou tous les six mois en cas de motif médical justifié. Le rapport indique également que l'inspection du travail a été mandatée pour la supervision de la mise en œuvre des dispositions relatives au travail de nuit seulement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et que les informations recueillies seront fournies dans les meilleurs délais.

Les commentaires des tiers considèrent que les dispositions invoquées par le gouvernement subordonnent les examens médicaux à une demande explicite du travailleur de nuit concerné. La Confédération géorgienne des syndicats indique en outre que dans la pratique, les employés s'abstiennent de solliciter des visites médicales par crainte de représailles.

Le Comité rappelle également que l'article 2§7 de la Charte impose des visites médicales obligatoires préalables à l'affectation à un poste de nuit et des consultations régulières par la suite (voir par exemple Conclusions 2018, Ukraine). À cet égard, le Comité demande que le rapport suivant précise si l'arrêté ministériel susmentionné a rendu obligatoires les visites médicales préalables à l'affectation à un poste de nuit et les consultations régulières par la suite, ou si au contraire, celles-ci sont soumises à une demande émanant des travailleurs de nuit eux-mêmes. Le Comité réitère également sa demande de disposer d'informations démontrant que les visites médicales sont bien effectuées dans la pratique. Dans l'intervalle, le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que les travailleurs de nuit ne soient pas effectivement soumis à des visites médicales régulières obligatoires.

### **Covid-19**

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que les travailleurs de nuit ne soient pas effectivement soumis à des visites médicales régulières obligatoires.

## **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 Géorgie et dans les commentaires de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC), le Bureau du défenseur public (PDO) et l'Association des jeunes avocats géorgiens (Gyla).

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 »).

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.

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

Dans ses conclusions précédentes, le Comité avait demandé si le congé pris en contrepartie des heures supplémentaires était plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies. Il avait aussi demandé des exemples de taux de rémunération majorés appliqués aux heures supplémentaires, ainsi que des informations sur le point de savoir s'il existait des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires et, le cas échéant, quelles étaient les catégories de travailleurs concernées (Conclusions 2018).

Le rapport indique que le Code du travail prévoit un taux horaire majoré pour les heures supplémentaires mais relève que le montant est déterminé par accord des parties. Le Code du travail prévoit en outre que les parties peuvent convenir d'une compensation sous forme de l'octroi d'un repos supplémentaire, au prorata des heures supplémentaires accomplies. Le Comité demande que le prochain rapport précise comment sont calculées ces périodes de repos compensateur.

Le rapport indique par ailleurs que dans le cadre de la réforme engagée en 2020 dans le domaine du travail, la Géorgie a imposé l'enregistrement quotidien des heures de travail effectuées. Conformément à l'article 24.11 du Code du travail, l'employeur doit tenir, sur support papier ou électronique, un registre des heures travaillées pendant la journée, et mettre à la disposition du travailleur le registre mensuel du temps de travail (heures travaillées), sauf si c'est impossible en raison des spécificités de l'organisation du travail.

Le rapport explique que conformément aux dispositions de l'article 61.1 de la loi sur la fonction publique, un agent ne peut effectuer des heures supplémentaires que sur la base d'une instruction écrite d'un supérieur ; les heures ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire (la majoration forfaitaire ne peut dépasser le montant d'un mois de salaire pour le poste correspondant, et le montant total des majorations ne peut excéder 20 % du salaire annuel) ou à l'octroi d'un repos supplémentaire, au prorata des heures supplémentaires accomplies. Le Comité demande que le prochain rapport précise comment sont calculées ces périodes de repos supplémentaires.

Le rapport indique que les juridictions nationales ont été saisies d'un certain nombre d'affaires concernant l'exercice du droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaire. Dans un arrêt du 16 décembre 2019, la Cour suprême de Géorgie s'est prononcée dans une affaire portant sur la détermination de la rémunération des heures supplémentaires en l'absence d'accord en la matière. La Cour a indiqué qu'à défaut d'accord entre les parties sur la rémunération des heures supplémentaires, les conditions applicables devaient être déterminées en se fondant sur l'équité, conformément à l'article 352.2 du Code civil. La rémunération a été déterminée sur la base du taux de majoration fixé par les parties pour les heures supplémentaires dans des contrats ultérieurs (à savoir un coefficient de 1,5). Dans un

autre arrêt du 3 juin 2019, la Cour suprême a rejeté la demande de compensation d'heures supplémentaires formulée par un requérant. Selon la Cour, le fait de rester sur les lieux de travail en dehors des heures de travail ne prouvait pas en soi qu'il fallait nécessairement plus de temps pour finaliser la tâche.

Dans ses observations, la GTUC souligne qu'en pratique, le taux de rémunération majoré des heures supplémentaires est dans bien des cas déraisonnable et inéquitable. À titre d'exemple, elle cite une affaire portée devant les juridictions nationales où le taux de majoration des heures supplémentaires était fixé à 0,01 %. De plus, les heures supplémentaires non payées ou non compensées sous une autre forme sont devenues la norme en Géorgie.

Dans ses observations, Gyla indique que contrairement au Code du travail de Géorgie, la loi relative à la rémunération du travail dans les établissements publics ne prévoit pas la rémunération des heures supplémentaires à un taux majoré. Les établissements publics n'ont pas non plus d'approche uniforme concernant l'enregistrement et la rémunération des heures supplémentaires.

Constatant qu'aucune information n'est fournie sur le point de savoir s'il existe des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires et quelles catégories de travailleurs sont concernées, le Comité réitère sa demande d'informations. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

### ***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'aucune étude n'a été menée pour évaluer les effets de la crise liée à la covid-19 sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concerne les heures supplémentaires. Il précise seulement que dans le cadre du programme national de gestion de la crise sanitaire, les salaires du personnel médical mobilisé dans le cadre de la lutte contre la covid-19 ont été augmentés de 50 % à compter de novembre 2020.

Dans ses observations, le Bureau du défenseur public (médiateur) déplore que les pouvoirs publics n'aient pas étudié et évalué les conséquences de la crise sanitaire sous l'angle du droit à une rémunération équitable en ce qui concerne les heures supplémentaires.

### ***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 Géorgie ainsi que dans les commentaires de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC) et du Bureau du défenseur public (DPO).

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 Géorgie n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte, au motif que l'égalité de rémunération n'était pas suffisamment garantie dans la loi (Conclusions 2018).

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

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a jugé la situation de la Géorgie non conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'égalité de rémunération n'était pas suffisamment garantie dans la loi. Il a demandé des informations concernant l'évolution de la législation à cet égard.

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente relative à l'article 20 (Conclusions 2020) dans laquelle il a noté qu'en dépit des modifications législatives adoptées au cours de la période de référence, la situation n'avait pas changé ni dans le secteur privé ni dans le secteur public. Il a considéré que l'obligation de reconnaître le droit à l'égalité de rémunération n'était toujours pas respectée et que par conséquent, la situation n'avait pas encore été mise en conformité avec la Charte.

Le rapport indique que le Code du travail récemment modifié (loi organique de Géorgie n° 7177 du 29 septembre 2020, la réforme du travail 2020) établit une série de principes qui visent à éliminer et à interdire la discrimination dans les relations de travail et les relations précontractuelles et à garantir le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal. L'article 4§4 du Code du travail prévoit que les employeurs doivent veiller à ce que les hommes et les femmes reçoivent une rémunération égale pour un travail effectué égal. Le Comité relève que l'article en question prévoit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un « travail effectué égal » et non pour un « travail de valeur égale ou comparable ». D'après le Comité, cette formulation est plus étroite que le principe énoncé dans la Charte.

De plus, le rapport indique qu'un nouvel article a été ajouté à la loi relative à l'élimination de toute forme de discrimination, lequel garantit le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès aux promotions, les conditions de rémunération et de rupture du contrat de travail, l'affiliation et la participation aux organisations patronales et syndicales, etc.

En outre, le rapport indique que l'article 56§3 de la loi relative au service public définit les obligations qui incombent aux administrations publiques en vue de garantir l'égalité de traitement des personnes y travaillant, notamment l'obligation d'inclure des dispositions interdisant la discrimination dans le règlement et autres documents de l'administration et celle de veiller à leur respect.

Le rapport rappelle que l'article 57§1 de la loi relative au service public prévoit que le système de rémunération dans la fonction publique doit reposer sur les principes de transparence et d'équité, ce qui signifie une rémunération égale pour un travail égal. D'après l'article 57§3, la rémunération d'un fonctionnaire comprend le salaire officiel, une majoration selon la catégorie à laquelle il appartient, une augmentation graduelle de son salaire et une prime de résultat.

Le rapport indique également que l'article 3 de la loi relative à la rémunération dans la fonction publique, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, pose les principes d'égalité et de transparence dans le système de rémunération, autrement dit : « un salaire égal pour l'exécution d'un travail égal ». Conformément à ladite loi, la détermination des fonctions pour des postes spécifiques est basée sur l'évaluation de différentes caractéristiques telles que le niveau de responsabilité, le stress, les compétences requises, la qualification et l'expérience professionnelle. Selon le rapport, les coefficients sont attribués à des postes spécifiques, et non à des personnes, ce qui signifie que le genre et les autres qualités personnelles n'ont aucun effet sur l'échelle des coefficients.

À cet égard, le Comité souligne qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1.c du Protocole additionnel de 1988), le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par un texte législatif. Le principe d'égalité de rémunération s'applique à la fois au travail égal et au travail de valeur égale ou comparable.

Le Comité constate à nouveau que la nouvelle loi relative à la rémunération dans la fonction publique prévoit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un « travail égal » et non pour un « travail de valeur égale ou comparable ». D'après le Comité, cette formulation est plus étroite que le principe énoncé dans la Charte.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité observe qu'en dépit de toutes les modifications législatives adoptées au cours de la période de référence, la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit.

Dans ses commentaires, le Bureau du défenseur public affirme que malgré les modifications, l'obligation de détermination du salaire minimum par les institutions étatiques compétentes n'a pas été prise en compte dans le Code du travail. Il précise qu'afin d'appliquer efficacement le principe de l'égalité de rémunération, la réglementation du salaire minimum est essentielle pour garantir un travail décent et éliminer la discrimination subie par les femmes dans le monde du travail.

Le Comité a précédemment demandé si la loi interdisait les clauses salariales discriminatoires dans les conventions collectives. Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet. Le Comité réitère sa question

### ***Recours effectifs***

En réponse à la question du Comité sur le plafonnement de l'indemnisation, le rapport indique que la législation n'établit aucun plafond à l'indemnisation du préjudice matériel et moral qui

peut être octroyée à une victime de discrimination salariale. Le Comité considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Le rapport indique également qu'en vertu de l'article 77§1 du Code du travail, le non-respect, par l'employeur, du principe d'interdiction de la discrimination prévu par le Code, qui inclut la garantie d'une rémunération égale pour un travail égal, peut entraîner un avertissement ou une amende.

Dans ses commentaires, la Confédération géorgienne des syndicats affirme que malgré les améliorations législatives en matière d'interdiction de la discrimination, dans la pratique, le service d'inspection du travail et les tribunaux se sont très souvent abstenus d'établir des faits discriminatoires. Dans de nombreux cas, le traitement discriminatoire est explicitement décrit dans les motivations de la décision du tribunal, mais le fait de discrimination n'est pas établi dans la conclusion/résolution. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des commentaires sur cette observation.

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

Dans ses conclusions relatives aux articles 20 et 4§3 (Conclusions 2016, 2018 et 2020), le Comité a demandé s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Le rapport ne contient aucune information sur ce point.

Dans ses commentaires, la Confédération géorgienne des syndicats affirme que même si des changements ont été opérés, il n'existe toujours pas de méthodologie pour mesurer/évaluer la valeur du travail égal, ce qui explique pourquoi les règlements sont toujours purement formels.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité constate qu'il n'est pas établi que, dans les litiges en matière d'égalité de rémunération, la législation autorise les comparaisons de rémunération entre entreprises. Le Comité conclut donc que la situation n'est pas conforme à cet égard.

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

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

Le rapport présente les salaires mensuels moyens des salariés pour 2017, par sexe et par secteur d'activité. En général, le salaire mensuel moyen des hommes était de 1 197,4 GEL (482 €), contre 770,2 GEL (246 €) pour les femmes. Le Comité relève dans le rapport qu'en 2017, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était de 35,7 %. Il observe que cet écart reste élevé dans la majorité des secteurs (il passe de 19,4 %, pour les opérateurs et les assembleurs de machines et d'équipements, à 51,1 % pour les artisans et les travailleurs des métiers connexes).

Le Comité relève également dans le rapport de la Confédération géorgienne des syndicats que le salaire nominal mensuel moyen des salariées dans le pays était de 952,2 GEL (234 €) en 2020, contre 1 407,7 GEL (347 €) pour les salariés. Par conséquent, l'écart entre le salaire nominal mensuel moyen des femmes salariées et celui des hommes salariés est de 32,31 %. D'après la Confédération géorgienne des syndicats, cette différence s'explique par le fait que les femmes en Géorgie ont moins de chances d'occuper des postes de direction bien rémunérés. Cependant, il existe également une différence de salaire entre les femmes et les

hommes employés aux mêmes postes qui ne peut être expliquée par des raisons objectives. Le Comité prend note des exemples fournis dans le rapport.

La Géorgie 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 concernant l'impact de la covid-19, le rapport indique que cette question n'a pas été étudiée et qu'il n'existe pas de régimes de chômage partiel en Géorgie.

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

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale n'est pas explicitement garantie en droit ;
- il n'est pas établi que, dans les litiges en matière d'égalité de rémunération, la législation autorise les comparaisons de rémunération entre entreprises.

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie et dans les commentaires de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC).

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2018).

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

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

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

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

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

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

Le rapport fournit des informations détaillées sur les motifs de rupture du contrat de travail (article 47 du Code du travail), les garanties procédurales en cas de licenciement (article 48 du Code du travail), et les pratiques judiciaires eu égard à la cessation d'emploi (Cour de cassation et Cour suprême de Géorgie).

S'agissant du délai de préavis en cas de cessation d'emploi, le rapport indique qu'en vertu de l'article 48 du Code du travail, si l'employeur entend mettre fin au contrat de travail pour l'un quelconque des motifs visés dans le paragraphe 1 de l'article 47 du Code (circonstances nécessitant une réduction des effectifs ; manque de qualifications/compétences pour le poste en question ; incapacité à long terme ; ou autres circonstances objectives), il doit en informer le salarié par écrit au moins 30 jours calendaires à l'avance. En pareil cas, le salarié doit bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant au moins égal à un mois de salaire. Le rapport indique en outre que si l'employeur entend mettre fin au contrat de travail pour l'un quelconque des motifs visés au paragraphe 1 de l'article 47 du Code, la durée du préavis, notifiée par écrit, peut être ramenée à un minimum de jours à l'avance. En pareil cas, le salarié doit bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant au moins égal à deux mois de salaire.

Dans ses commentaires, le GTUC indique que l'employeur n'a l'obligation de notifier le salarié 30 jours avant le licenciement que dans certains cas, et selon le GTUC, cela ne répond pas aux exigences de l'article 4§4 de la Charte.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que certains délais de préavis n'étaient pas raisonnables. Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. Le Comité relève que la durée du préavis fixé en cas de licenciement pour les motifs énumérés au paragraphe 1 de l'article 47 du Code du travail n'est pas fonction de l'ancienneté. Cela ouvre la possibilité de licencier des salariés qui travaillent depuis longtemps dans l'entreprise avec un préavis très court. Le Comité note également que l'indemnité de licenciement n'est pas proportionnelle à l'ancienneté. Il considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que le Code du travail ne prévoit pas des durées de préavis différentes selon l'ancienneté et que l'indemnité de licenciement n'est pas proportionnelle à l'ancienneté.

Par ailleurs, le Comité demande que le prochain rapport précise quelles sont les autres durées de préavis fixées par l'article 48 du Code du travail. Il considère que dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Géorgie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

S'agissant des motifs de licenciement des fonctionnaires, le Comité a demandé dans sa conclusion précédente que le rapport suivant précise les indemnités de licenciement versées, le cas échéant, lorsque le délai de préavis n'est pas respecté (Conclusions 2018).

En réponse, le rapport indique qu'au cours de la période de référence, aucune modification n'a été apportée à la loi relative à la fonction publique en ce qui concerne les questions relevant du champ d'application de l'article 4§4 de la Charte. Il est précisé que, sauf disposition législative contraire, le Code du travail géorgien s'applique aux personnes recrutées sous contrat dans la fonction publique. Dès lors, la question de l'indemnisation du licenciement d'un contractuel de la fonction publique est régie par les dispositions du Code du travail.

Eu égard à la question de savoir si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire en lien avec le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi, le rapport indique qu'aucune disposition spécifique n'a été prise par le Gouvernement géorgien concernant ce sujet.

### ***Période d'essai***

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

### ***Travailleurs précaires***

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

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun préavis n'était prévu en cas de rupture du contrat de travail consécutive au décès de l'employeur ou à l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire lorsque l'employeur était une personne morale (Conclusions 2018).

Le Comité a décidé de revoir sa jurisprudence en ce qui concerne le délai de préavis en cas de cessation d'emploi due au décès de l'employeur personne physique, l'employeur décédé étant dans l'impossibilité de donner un préavis. Partant, il ne considère plus que la situation n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'il n'y a pas de préavis à respecter dans l'éventualité du décès de l'employeur personne physique.

Le rapport ne contient pas d'informations concernant le deuxième motif de non-conformité, par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité à cet égard.

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

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

#### *Conclusion*

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

- le Code du travail ne prévoit pas des durées de préavis différentes selon l'ancienneté et que l'indemnité de licenciement n'est pas proportionnelle à l'ancienneté ;
- aucun préavis n'est prévu en cas de rupture du contrat de travail consécutive à l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire lorsque l'employeur est une personne morale.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie ainsi que des observations de la Confédération géorgienne des syndicats, du Bureau du défenseur public et de l'Association géorgienne des jeunes avocats.

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 (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs qu'il n'était pas établi que :

- les salariés sont, dans les faits, correctement protégés contre toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale ;
- les syndicats sont en droit de mener et mènent effectivement leurs activités sans ingérence des autorités et/ou des employeurs ;
- les conditions de représentativité des syndicats ne portent pas atteinte au droit syndical ;
- les policiers, ainsi que les personnes employées dans les secteurs des affaires intérieures, des douanes et des impôts, ainsi qu'au sein des organes judiciaires et des services du ministère public, jouissent du droit syndical.

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

Son évaluation portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité, aux questions ciblées et à la question générale.

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

D'après le rapport, l'État ne dispose pas de données sur le taux de syndicalisation, mais, selon les informations fournies au gouvernement par la Confédération géorgienne des syndicats, en décembre 2020, 138 845 travailleurs étaient membres de syndicats affiliés à la Confédération.

Selon ILOSTAT, en 2019, le taux de syndicalisation était de 17,9 %.

Le rapport indique qu'au cours de la période de référence, aucune mesure n'a été prise pour promouvoir la syndicalisation.

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

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les formalités requises pour constituer un syndicat, la procédure à suivre pour l'enregistrer et les frais à acquitter (Conclusions 2018).

D'après le rapport, la loi relative aux syndicats dispose No 617 du 2 avril 1997 que les syndicats et les organisations patronales doivent être inscrits au registre des entités non commerciales, la seule condition étant le paiement d'une taxe de 100 GEL (200 GEL pour un enregistrement accéléré). Le rapport indique également qu'à la suite de la réforme de 2020 dans le domaine du travail (hors période de référence), le nombre minimal de membres requis pour constituer un syndicat a été ramené de 50 à 25.

### ***Liberté d'adhérer ou non à un syndicat***

Le Comité a précédemment conclu qu'il n'était pas établi que les salariés soient, dans les faits, correctement protégés contre toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale (Conclusions 2018).

Le rapport indique que la discrimination fondée sur l'appartenance ou l'activité syndicale est strictement interdite par le Code du travail et par la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination.

Le rapport fournit des informations concernant des allégations de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale portées devant les juridictions de rang supérieur. Selon une étude réalisée par la Cour suprême entre 2017 et 2018, des allégations de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale ont été formulées dans 17 % des cas de conflits du travail. Le rapport indique qu'il n'est pas possible de fournir des informations sur les conclusions de l'Inspection du travail concernant le droit syndical, dès lors que celle-ci n'a compétence en matière de supervision de l'ensemble des normes du travail que depuis 2021. Le rapport indique que ces informations peuvent être fournies pour la prochaine période de référence.

D'après les observations du Bureau du défenseur public, des cas de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale ont été identifiés concernant des travailleurs des plateformes. Le Comité demande que le prochain rapport indique quelles mesures ont été prises pour veiller à ce que les travailleurs des plateformes jouissent du droit syndical et soient protégés contre la discrimination.

### ***Activités syndicales***

Le Comité a précédemment conclu qu'il n'était pas établi que les syndicats soient en droit de mener leurs activités sans ingérence des autorités et/ou des employeurs (Conclusions 2018). En réponse, le rapport indique que la loi relative aux syndicats impose aux employeurs de créer les conditions nécessaires à des activités syndicales en fonction de la situation matérielle et financière existante. En outre, le Code du travail, récemment modifié, oblige l'employeur à mettre à disposition un lieu adéquat pour les réunions organisées par un syndicat, et prévoit des sanctions en cas de non-respect de cette obligation.

Le rapport indique en outre que la loi relative aux syndicats et le Code pénal interdisent toute ingérence des employeurs dans les activités syndicales.

### ***Représentativité***

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les conditions de représentativité des syndicats soient conformes à la Charte (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'il n'existe pas de critères de représentativité d'un syndicat aux fins de la participation aux négociations collectives, ni de critères de représentativité aux fins de la participation aux consultations tripartites au niveau national. Dans la pratique, le gouvernement suit la définition de l'organisation la plus représentative donnée par la Convention n° 144 de l'OIT (consultations tripartites).

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

Le Comité a précédemment conclu qu'il n'était pas établi que les policiers, ainsi que les personnes employées dans les secteurs des affaires intérieures, des douanes et des impôts, ainsi qu'au sein des organes judiciaires et des services du ministère public, jouissent du droit syndical (Conclusions 2018).

D'après les informations contenues dans le rapport, le Comité comprend que la loi relative aux syndicats prévoit que « la spécificité de ces secteurs doit être prise en compte lors de la constitution de syndicats en leur sein », ce qui signifie de fait qu'il peut y avoir des restrictions à la constitution de syndicats dans ces secteurs. Toutefois, le rapport indique qu'aucune restriction ne s'applique à la liberté de constituer ou d'adhérer à un syndicat et que, par conséquent, les policiers, les personnes employées dans les secteurs des affaires intérieures, des douanes et des impôts, ainsi qu'au sein des organes judiciaires et des services du ministère public, jouissent du droit syndical.

Le Comité demande si, dans la pratique, les travailleurs des secteurs susmentionnés ont constitué des syndicats ou se sont affiliés à des syndicats existants. Dans l'intervalle, il ajourne sa conclusion.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées et demande que le prochain rapport fournisse des informations exhaustives à ce sujet.

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

Le Comité note d'après les observations de l'Association géorgienne des jeunes avocats que, si les fonctionnaires ont le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, il n'existe pas de syndicat dans la fonction publique. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations exhaustives à ce sujet.

#### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie et des commentaires de la Confédération géorgienne des syndicats.

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 Géorgie n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte aux motifs que la consultation paritaire n'intervenait pas à plusieurs niveaux, ne portait pas sur toutes les questions d'intérêt mutuel des travailleurs et des employeurs, et n'existait pas dans le service public, notamment dans la fonction publique (Conclusions 2018).

Le rapport indique que la Commission tripartite du partenariat social, qui opère au niveau national, s'est réunie cinq fois en plénière et 16 fois au niveau des groupes de travail au cours de la période de référence. En 2018, la Commission tripartite du partenariat social a adopté une décision portant création de la Commission tripartite territoriale de partenariat social en République autonome d'Adjarie. Cette commission s'est réunie deux fois en 2019. En 2018, la Géorgie a ratifié la Convention (n° 144) de l'Organisation internationale du travail sur les consultations tripartites. En 2020, un décret ministériel a institué un sous-comité de la Commission tripartite du partenariat social chargé de mener des consultations tripartites sur la mise en œuvre des normes internationales du travail en Géorgie. Le rapport note également qu'il n'y a pas eu de consultation paritaire dans le secteur public au cours de la période de référence. Par ailleurs, le rapport ne fournit aucune information relative aux motifs de non-conformité, et donc aucun élément sur la consultation paritaire tripartite et bipartite à plusieurs niveaux, ou sur la portée des processus de consultation paritaire déjà en place.

Le Comité note que, d'après les commentaires transmis par la Confédération géorgienne des syndicats, aucun mécanisme de consultation tripartite n'est en place au niveau régional, hormis le projet pilote en Adjarie mentionné ci-dessus. La Commission tripartite du partenariat social n'a pas joué un rôle actif en tant qu'enceinte de consultation sur les questions soulevées par les syndicats ni dans le règlement des conflits du travail. En outre, la Commission tripartite du partenariat social ne tient pas de réunions régulières, aux intervalles spécifiés par la loi. Enfin, si les articles 70 à 73 du Code du travail fixent les règles relatives à l'échange d'informations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise, la mise en œuvre de ces règles dans les faits est défailante.

Au vu de ce qui précède, le Comité reconduit sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte aux motifs que :

- la consultation paritaire n'intervient pas à plusieurs niveaux ;
- la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ne porte pas sur toutes les questions d'intérêt mutuel ;
- il n'y a pas de consultation paritaire dans le secteur public, en ce compris la fonction publique.

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

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie, ainsi que des observations de la Confédération géorgienne des syndicats.

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 précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation en Géorgie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2018). L'évaluation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux conclusions de non-conformité et à la question générale.

La précédente conclusion de non-conformité était fondée sur le fait que la promotion de la négociation collective n'était pas suffisante et qu'il n'avait pas été établi qu'un employeur ne puisse pas ignorer unilatéralement un accord collectif, ni que le cadre juridique permette aux personnels du secteur public de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail (Conclusions 2018).

Le rapport fournit une copie des dispositions relatives à la négociation collective figurant dans le Code du travail, largement modifié le 29 septembre 2020. Cependant, bien que ces dispositions (articles 56 et 57 du nouveau Code du travail) soient présentées comme de nouveaux ajouts, le Comité ne discerne aucune différence par rapport aux dispositions correspondantes de la version précédente du Code du travail (articles 41 à 43). Le Comité demande des éclaircissements sur ce point et sur les répercussions pratiques des modifications en question sur les droits de négociation collective. En tout état de cause, le Comité note que le Code du travail modifié est entré en vigueur à la toute fin de la période de référence. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures adoptées pour promouvoir la négociation collective, y compris par le biais de modifications législatives.

Le rapport note qu'il existe actuellement une convention collective sectorielle, mise en place par le Syndicat libre des personnels éducatifs et scientifiques et le ministère de l'Éducation, qui s'est déclinée en 2 315 conventions collectives au niveau de l'entreprise. En dehors du secteur de l'éducation, d'après le rapport, 59 accords au niveau de l'entreprise ont été signés ou prorogés au cours de la période de référence, qui couvrent 105 098 salariés, soit environ 15 % de leur nombre total. Le Comité souligne que ce niveau est encore faible et il demande que le prochain rapport contienne des informations sur le nombre de conventions collectives à chaque niveau et sur le pourcentage total de salariés couverts par une convention collective. En attendant, le Comité réitère que la situation en Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective n'est pas suffisante.

En ce qui concerne le caractère contraignant des conventions collectives, le rapport indique que celui-ci est prévu par l'article 75 du Code du travail modifié en 2020. Cette disposition, ajoutée au Code, charge le Service d'inspection du travail de veiller à l'application effective des conventions collectives et d'autres textes juridiques. Le Comité relève dans d'autres sources que, parallèlement à la réforme du Code du travail, une loi sur le Service d'inspection du travail a été approuvée en septembre 2020, qui a élargi le mandat de l'Inspection du travail

aux droits des travailleurs et aux conditions de travail (en plus des questions de santé et de sécurité) et modifié le statut de cette administration pour lui accorder davantage d'indépendance sous l'égide du ministère des Personnes déplacées des territoires occupés, du Travail, de la Santé et des Affaires sociales (Commission européenne, *Association Implementation Report on Georgia*, 2021). Toutefois, la loi en question n'a commencé à s'appliquer qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit après la période de référence. En tout état de cause, le principe selon lequel les conventions collectives sont contraignantes pour les parties concernées ne semble toujours pas clairement énoncé dans le droit géorgien. Le Comité demande que le prochain rapport donne des exemples sur l'application, par le Service d'inspection du travail, des dispositions des conventions collectives en cas d'infractions unilatérales de la part des employeurs. Dans ses observations, la Confédération géorgienne des syndicats s'est félicitée des modifications législatives qui confèrent au Service d'inspection du travail des pouvoirs accrus en matière de contrôle, mais elle note que leurs effets concrets sont limités, compte tenu du faible nombre de conventions collectives. La Confédération géorgienne des syndicats observe aussi que les employeurs refusent généralement d'engager des négociations collectives, et cite des cas où les agents publics encouragent les salariés à contourner les syndicats en se mettant d'accord directement avec l'employeur. Compte tenu de ce qui précède, le Comité réaffirme que la situation en Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'un employeur peut ignorer unilatéralement une convention collective.

En ce qui concerne le secteur public, le rapport note que les fonctionnaires ont le droit d'adhérer à des syndicats et de participer aux négociations publiques. Dans ce contexte, le Comité prend également note de la convention collective susmentionnée conclue dans le secteur de l'enseignement public et demande si les fonctionnaires peuvent participer à la détermination de leurs conditions de travail.

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

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

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte pour les motifs suivants :

- la promotion de la négociation collective est insuffisante ;
- un employeur peut ignorer unilatéralement une convention collective.

## **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 Géorgie 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 Géorgie 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 Géorgie ainsi que des observations présentées par la Confédération géorgienne des syndicats (CGS).

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que, de manière générale, le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions collectives, y compris le droit de grève, soit reconnu comme il se doit.

Le Gouvernement indique que l'article 48<sup>1</sup> du Code du travail reconnaît aux syndicats et aux groupes d'au moins 20 salariés le droit d'appeler à la grève. Le Comité note que cette reconnaissance est conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Dans ses commentaires, la CGS indique que le droit de grève individuel n'est pas expressément reconnu dans le Code du travail.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les restrictions au droit de grève dans certains secteurs étaient trop étendues et dépassaient les limites permises par l'article G de la Charte. Le Comité a en outre demandé quelles étaient les situations concrètes dans lesquelles les tribunaux peuvent effectivement reporter ou suspendre une grève.

Le Gouvernement indique que selon l'article 66(1) du Code du travail, un salarié ne peut exercer pleinement son droit de grève s'il effectue un travail qui, s'il était totalement interrompu, poserait une menace évidente et imminente à la vie, la sécurité individuelle ou la santé de la société. Les secteurs concernés sont les suivants : service médical d'urgence ; production, distribution, transport et contrôle de l'électricité ; transport et distribution du gaz naturel ; système de distribution d'eau et d'évacuation des eaux usées ; système de communication téléphonique ; services assurant la sécurité de l'aviation, du chemin de fer, de la navigation maritime et du transport routier ; services assurant la défense nationale, l'Etat de droit et l'exercice de la justice ; instances judiciaires ; service de nettoyage municipal ; lutte contre les incendies ; services de sauvetage. Il existe une obligation de service minimal. Le Comité note que la situation est maintenant conforme à l'article 6§4 de la Charte.

Le Gouvernement indique par ailleurs qu'en cas de conflit collectif, le droit de grève est effectif 21 jours après que le ministre a été notifié par écrit ou qu'il a désigné les acteurs d'une médiation dans ce conflit. Aux termes du Code du travail, si l'une des parties refuse de participer au processus de conciliation, la grève est déclarée illégale. De plus, s'agissant des cas où des tribunaux ont effectivement reporté ou suspendu une grève, le rapport indique qu'en 2018, le tribunal civil de Tbilissi a interdit aux conducteurs de métro de faire grève pendant les heures de travail, mais que ceux-ci ont néanmoins fait grève pendant trois jours.

Dans ses commentaires, la CGS indique qu'il n'est pas justifié de compter le nettoyage municipal au nombre des services essentiels et que l'obligation de médiation fait obstacle au droit de grève.

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

En réponse à la question générale, le Gouvernement indique que les policiers n'ont pas le droit de faire grève.

Le Comité rappelle que, concernant la régulation des droits de négociation collective des membres des services de police, les Etats doivent démontrer qu'il existe, dans le contexte national spécifique dont il s'agit, des raisons impérieuses justifiant une interdiction absolue du droit de grève, contrairement aux conditions prévalant à l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève (Confédération européenne de Police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, §211). Selon le rapport, les membres des services de police n'ont pas le droit de grève. Le Comité considère donc que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que cette interdiction absolue du droit de grève faite aux membres des services de police va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

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

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

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

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

Le Gouvernement indique qu'aucune mesure spéciale n'a été mise en place dans le contexte de la pandémie de covid-19.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les membres des services de police n'ont pas le droit de grève.

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

### *Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie, ainsi que des commentaires du Bureau du défenseur public et de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC).

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 26§1 de la Charte aux motifs que :

- il n'était pas établi qu'il existait une prévention adéquate du harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- il n'était pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoyait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- il n'était pas établi qu'il y avait un infléchissement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel devant les juridictions civiles ;
- il n'était pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) était garantie en cas de harcèlement sexuel (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à 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 précédente conclusion, le Comité a noté que la situation qu'il avait précédemment jugée non conforme à l'article 26§1 de la Charte (Conclusions 2014) n'avait pas changé, dans la mesure où le rapport n'indiquait pas quelles mesures préventives avaient été effectivement prises pour sensibiliser les personnes concernées au problème du harcèlement sexuel au travail (Conclusions 2018). Il a donc réitéré sa demande d'informations et considéré que la conformité de la situation avec l'article 26§1 de la Charte n'était pas établie sur ce point (Conclusions 2018).

Le rapport indique que la Géorgie a activement commencé à diffuser des informations via les médias sociaux et par le biais de campagnes sur les chaînes de télévision géorgiennes pour sensibiliser la population à la protection de la dignité au travail. Le rapport fait mention d'une campagne de sensibilisation lancée par le Service de l'Inspection du travail en 2021 (hors période de référence), intitulée « Dictionnaire du travail ». Il s'agit, par cette campagne, de diffuser des informations sur le Code du travail actualisé, de faire mieux connaître les activités et le rôle de l'Inspection du travail et de promouvoir l'adoption de nouvelles normes dans la culture du travail.

Le rapport fournit également des informations détaillées sur les activités de sensibilisation aux questions d'égalité, notamment au harcèlement sexuel, menées par le Bureau du Défenseur public de Géorgie. Ces activités consistent en des formations, des réunions d'information et des vidéos destinées aux salariés, aux entreprises privées, aux inspecteurs du travail et aux représentants des organisations d'employeurs, des syndicats et de divers organismes publics.

Le Bureau du défenseur public fournit aussi des informations détaillées sur ses activités de sensibilisation dans ses commentaires. Il précise que la sensibilisation aux mécanismes de protection et à la législation interdisant le harcèlement sexuel a été renforcée. De plus, des établissements privés ont exprimé la volonté de bénéficier de l'assistance spécialisée du Bureau du défenseur public pour mettre leur règlement intérieur en conformité avec le principe de l'égalité et pour assurer la sensibilisation de leurs salariés au moyen de formations. Toutefois, le Bureau du défenseur public souligne que, malgré ces évolutions positives, il reste encore beaucoup à faire en matière de sensibilisation et d'action pour assurer le plein respect du droit à la dignité au travail dans la pratique.

Le Comité note que le rapport national ne contient pas d'informations sur les activités de prévention et de sensibilisation menées par les autorités/institutions autres que le Bureau du défenseur public. Il demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures préventives effectivement prises par d'autres autorités/institutions publiques pour sensibiliser au problème du harcèlement sexuel.

### ***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.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 26§1 de la Charte aux motifs que :

- il n'était pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoyait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- il n'était pas établi que l'infléchissement de la charge de la preuve s'appliquait dans les affaires de harcèlement sexuel devant les juridictions civiles (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'en 2019, la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et la loi relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination ont été modifiées. Le Code du travail a aussi été remanié en 2020 (son article 4 ayant été consacré à la discrimination dans le cadre du travail).

Le rapport précise que le harcèlement sexuel est défini comme un comportement à caractère sexuel ayant pour objet et/ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer pour elle un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Toute discrimination dans les relations du travail, dans les relations précontractuelles (notamment lors de la publication d'une offre d'emploi et au stade de la sélection), dans l'emploi et dans les activités professionnelles est interdite. La bonne application du droit du travail est contrôlée par le Service de l'Inspection du travail conformément à la loi de 2020 relative à l'Inspection du travail.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a pris note des informations détaillées fournies dans le rapport concernant le mandat du Défenseur public dans le domaine de la discrimination. Il a demandé que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées sur la façon dont le cadre législatif pertinent était mis en œuvre, notamment en ce qui concernait les manquements constatés en matière de harcèlement sexuel et les mesures prises à cet égard (Conclusions 2018).

Le rapport indique que dans le cadre de l'application de la loi relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination, le Défenseur public de Géorgie a examiné 31 cas de harcèlement sur le lieu de travail entre 2017 et 2020. Pour mettre fin aux atteintes constatées, cinq recommandations ont été formulées et trois avis d'amicus curiae ont été soumis. Il a été recommandé aux employeurs de prendre des mesures spécifiques pour mettre fin au harcèlement, de créer pour les salariés un environnement de travail égalitaire qui respecte la

dignité humaine et de prévenir la survenue d'incidents similaires à l'avenir. Le rapport précise que les employeurs ont dû mettre en œuvre les recommandations suivantes : réglementation des modalités de l'action disciplinaire et de licenciement et mise en place d'un service de surveillance et de contrôle à même de réagir rapidement et efficacement aussi bien en cas de comportement répréhensible d'un salarié que de plainte d'un salarié.

Le Comité relève dans les commentaires du Bureau du Défenseur public que ce dernier a été saisi de dix plaintes pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail entre 2017 et 2022. Pour six d'entre elles, des faits de harcèlement sexuel ont été établis, une plainte n'a pas eu de suites par manque de preuves, une plainte a donné lieu à la soumission par le Défenseur public d'un avis d'amicus curiae au Tribunal municipal de Tbilissi et deux plaintes sont demeurées en instance.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport précise la portée de la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel au travail, y compris lorsque des tierces personnes étaient impliquées en tant que victimes ou harceleurs ; il a aussi demandé quelle protection était accordée aux victimes contre d'éventuelles représailles (Conclusions 2018).

Le rapport indique que la législation, modifiée en 2020, prévoit des sanctions en cas de non-respect du principe de non-discrimination par l'employeur. Ainsi, le non-respect dudit principe, et notamment de la réglementation relative à la discrimination directe et indirecte, au harcèlement et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, est passible d'un avertissement ou d'une amende d'un montant égal à trois fois le montant de l'amende prévu par la loi.

Le rapport précise qu'en cas de harcèlement et/ou de harcèlement sexuel, la responsabilité d'un salarié qui a enfreint le droit du travail n'exonère pas l'employeur de toute autre responsabilité qui lui incomberait. L'employeur peut être tenu responsable s'il était au courant d'un fait de harcèlement et/ou de harcèlement sexuel et n'en a pas informé l'Inspection du travail et/ou n'a pas pris les mesures appropriées pour prévenir de tels actes (Code du travail, article 78).

En ce qui concerne la protection contre les représailles, le rapport indique qu'en vertu du Code du travail, il est interdit de résilier le contrat de travail d'un salarié, et/ou de traiter un salarié de manière négative, et/ou de tenter de l'influencer parce que ce dernier a déposé plainte auprès d'un organe compétent, ou a coopéré avec cet organe afin de se protéger contre une discrimination.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoyait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Le rapport ne contient pas d'informations concernant la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel lorsque des tiers sont concernés. Le Comité rappelle qu'il doit être possible de tenir l'employeur pour responsable en cas de harcèlement concernant des salariés 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 (Conclusions 2014, Finlande). Le Comité conclut que la situation de la Géorgie 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.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a réitéré sa question sur les règles applicables en ce qui concernait la charge de la preuve (Conclusions 2018). En l'absence d'informations à ce sujet, il a considéré que la conformité de la situation avec l'article 26§1 de la Charte n'était pas établie sur ce point (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'en cas de litige relatif à une discrimination relevant du Code du travail, la charge de la preuve incombe à l'employeur si le postulant ou le salarié met en évidence des faits et/ou des circonstances qui permettent de présumer raisonnablement que l'employeur a manqué à son obligation d'interdire la discrimination. Le rapport fournit des exemples d'affaires dans lesquelles ce principe a été appliqué par le juge. Le Comité note que, dans ses commentaires, la Confédération des syndicats géorgiens (GTUC) déclare que la charge de la preuve devant les tribunaux reste lourde pour la victime. Les mêmes commentaires indiquent que si la loi impose la charge de la preuve à l'auteur du harcèlement si la victime présumée satisfait à la norme de la présomption motivée, la jurisprudence illustre le contraire. Le Comité demande que des informations soient fournies dans le prochain rapport sur des exemples de jurisprudence où les tribunaux ont appliqué le transfert de la charge de la preuve du demandeur au défendeur dans des affaires de harcèlement sexuel. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

### ***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.

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2014) si un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou ayant été poussé à démissionner pour des raisons tenant à un harcèlement sexuel avait droit à sa réintégration dans l'entreprise. Il a aussi demandé des informations à jour concernant des exemples pertinents de demandes d'indemnisation liées au harcèlement sexuel (Conclusions 2014). Le Comité a considéré dans sa précédente conclusion qu'en l'absence d'informations sur ces questions, la conformité de la situation avec l'article 26§1 de la Charte n'était pas établie sur ce point (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 10 de la loi relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination, quiconque s'estime victime d'une discrimination a le droit d'engager une action en justice contre la personne/l'institution soupçonnée d'avoir exercé une discrimination à son égard, et de réclamer une indemnisation pour le préjudice moral et/ou matériel subi. Aux termes de l'article 413 du Code civil, une indemnisation pécuniaire pour le préjudice moral ne peut être demandée que dans les cas définis par la loi sous la forme d'une réparation raisonnable et équitable. Le rapport précise que selon la jurisprudence, la victime n'est pas tenue de démontrer qu'elle a subi un préjudice psychologique et moral en raison du harcèlement, un tel préjudice étant considéré comme l'essence même du harcèlement. Pour évaluer le préjudice moral subi, le juge tient compte de l'attitude subjective de la victime au regard de la gravité du préjudice, ainsi que des circonstances objectives permettant de l'apprécier. Enfin, le rapport ajoute que le montant de l'indemnisation n'est pas plafonné.

Le rapport indique que dans une affaire, une juridiction de droit commun de Géorgie (arrêt de la Cour d'appel de Tbilissi du 12 décembre 2018, affaire N28 / 1609- 18) a octroyé une indemnité d'un montant de 2 000 GEL (735 €) pour le préjudice moral subi par une victime de harcèlement sexuel. La Cour a estimé que pour déterminer le juste montant de l'indemnisation du préjudice moral devant être versée par l'auteur de l'infraction, il fallait tenir compte du fait que le défendeur avait placé le plaignant dans une situation défavorable qui avait entraîné sa démission.

### ***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 que pendant la pandémie, le Bureau du Défenseur public a poursuivi activement ses activités éducatives, en tenant des réunions en ligne sur les questions relatives au harcèlement sexuel avec des étudiants, des entreprises privées et d'autres parties prenantes. Cependant, afin de protéger le droit à la dignité au travail pendant la pandémie, le Défenseur public s'est employé à diffuser des informations sur la possibilité de contacter la permanence téléphonique du Bureau en cas d'infraction.

Le Comité relève dans les commentaires soumis par le Défenseur public qu'une enquête menée par ce dernier concernant l'impact de la pandémie sur les droits des femmes travaillant dans le secteur de la santé a révélé que celles-ci étaient peu sensibilisées à la notion de harcèlement sexuel et qu'elles méconnaissaient les mécanismes de signalement tout comme les voies de recours disponibles.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie 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.

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

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Géorgie, ainsi que des commentaires du Bureau du défenseur public et de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC).

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 considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'était pas établi qu'il existait une prévention adéquate du harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;
- il n'était pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoyait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;
- il n'était pas établi qu'il y avait un infléchissement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) devant les juridictions civiles ;
- il n'était pas établi qu'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) était garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à 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 que la situation qu'il avait précédemment jugée non conforme à l'article 26§2 de la Charte (Conclusions 2014 et 2016) n'avait pas changé, en l'absence d'informations dans le rapport concernant d'éventuelles mesures préventives (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) prises pour lutter contre le harcèlement moral (psychologique) au travail, en concertation avec les partenaires sociaux (Conclusions 2018). Le Comité a réitéré sa demande d'informations et a maintenu sa conclusion de non-conformité au motif qu'il n'était pas établi qu'il existait une prévention adéquate du harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail (Conclusions 2018).

Le rapport indique que la Géorgie a activement commencé à diffuser des informations via les médias sociaux et par le biais de campagnes sur les chaînes de télévision géorgiennes pour sensibiliser la population à la protection de la dignité au travail. Le rapport fait mention d'une campagne de sensibilisation lancée par le Service de l'Inspection du travail en 2021 (hors période de référence), intitulée « Dictionnaire du travail ». Il s'agit, par cette campagne, de diffuser des informations sur le Code du travail actualisé, de faire mieux connaître les activités et le rôle de l'Inspection du travail et de promouvoir l'adoption de nouvelles normes dans la culture du travail.

Le rapport fournit également des informations détaillées sur les activités de sensibilisation aux questions d'égalité, principalement au harcèlement sexuel, menées par le Bureau du Défenseur public de Géorgie. Ces activités consistent en des formations, des réunions d'information et des vidéos destinées aux salariés, aux entreprises privées, aux inspecteurs

du travail et aux représentants des organisations d'employeurs, des syndicats et de divers organismes publics.

Le Bureau du défenseur public fournit aussi des informations détaillées sur ses activités de sensibilisation dans ses commentaires. Selon ledit Bureau, des établissements privés se sont montrés plus disposés à bénéficier de son assistance spécialisée pour mettre leur règlement intérieur en conformité avec le principe de l'égalité et pour assurer la sensibilisation de leurs salariés au moyen de formations. Toutefois, le Bureau du défenseur public souligne que, malgré ces évolutions positives, il reste encore beaucoup à faire en matière de sensibilisation et d'action pour assurer le plein respect du droit à la dignité au travail dans la pratique.

Le Comité note que le rapport national ne contient pas d'informations sur les activités de prévention et de sensibilisation menées par les autorités/institutions autres que le Bureau du défenseur public pendant la période de référence (2017-2020). Il demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures/campagnes de sensibilisation et de prévention concernant le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail effectivement prises/menées par d'autres autorités/institutions publiques.

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'était pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoyait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;
- il n'était pas établi qu'il y avait un infléchissement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) devant les juridictions civiles (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'en 2019, la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et la loi relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination ont été modifiées. Le Code du travail a aussi été remanié en 2020 (son article 4 étant maintenant consacré à la discrimination dans le cadre du travail).

Le rapport explique que le harcèlement au travail est une forme de discrimination, et plus précisément un comportement indésirable envers une personne fondé sur l'un des motifs visés au paragraphe 1 de l'article 4, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée et de créer pour elle un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le rapport précise que toute discrimination dans les relations du travail, dans les relations précontractuelles (notamment lors de la publication d'une offre d'emploi et au stade de la sélection), dans l'emploi et dans les activités professionnelles est interdite. La bonne application du droit du travail est contrôlée par le Service de l'Inspection du travail conformément à la loi de 2020 relative à l'Inspection du travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées sur la façon dont le cadre législatif pertinent était mis en œuvre, notamment en ce qui concernait les manquements constatés et les mesures prises à cet égard (Conclusions 2018).

Le rapport indique que dans le cadre de l'application de la loi relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination, le Défenseur public a examiné 31 cas de harcèlement sur le lieu de travail entre 2017 et 2020. Afin de mettre fin aux atteintes constatées, cinq recommandations ont été formulées et trois avis d'*amicus curiae* ont été soumis. Il a été recommandé aux employeurs de prendre des mesures spécifiques pour mettre fin au harcèlement, de créer pour les salariés un environnement de travail égalitaire qui respecte la

dignité humaine et de prévenir la survenue d'incidents similaires à l'avenir. Le rapport ajoute que le Service de l'Inspection du travail n'a repéré aucun cas de harcèlement moral (psychologique) lors de ses activités d'inspection.

Le Comité note que selon les informations fournies par le Défenseur public, les cas de discrimination dans les relations de travail constatés en 2020 étaient pour beaucoup liés à des actes de harcèlement visant des salariés dans des entreprises publiques ou privées. Les actes de discrimination relevant du harcèlement sur le lieu de travail se sont manifestés sous les formes suivantes : recours à des formes de communication contraires à l'éthique et abusives, refus d'accorder des primes et création d'obstacles à l'exercice des fonctions et des droits officiels. Le Bureau du défenseur public a formulé des recommandations à l'intention des employeurs sur la conduite à tenir en cas de harcèlement sur la base de différents avis.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport précise la portée de la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral (psychologique) au travail, y compris lorsque des tierces personnes étaient impliquées en tant que victimes ou harceleurs. Il a aussi demandé quelle protection était accordée aux victimes de harcèlement contre d'éventuelles représailles (Conclusions 2018). En l'absence des informations demandées, le Comité a considéré que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoyait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail (Conclusions 2018).

Le rapport indique que la législation, modifiée en 2020, prévoit des sanctions en cas de non-respect du principe de non-discrimination par l'employeur. Il a aussi été établi que le non-respect du principe de non-discrimination était passible d'un avertissement ou d'une amende d'un montant égal à trois fois le montant de l'amende prévu par la loi.

Le rapport précise qu'en cas de harcèlement et/ou de harcèlement sexuel, la responsabilité d'un salarié qui a enfreint le droit du travail n'exonère pas l'employeur de toute autre responsabilité qui lui incomberait. L'employeur peut être tenu responsable s'il était au courant d'un fait de harcèlement et/ou de harcèlement sexuel et n'en a pas informé l'Inspection du travail et/ou n'a pas pris les mesures appropriées pour prévenir de tels actes (Code du travail, article 78).

En ce qui concerne la protection contre les représailles, le rapport indique qu'en vertu du Code du travail, il est interdit de résilier le contrat de travail d'un salarié, et/ou de traiter un salarié de manière négative, et/ou de tenter de l'influencer parce que ce dernier a déposé plainte auprès d'un organe compétent, ou a coopéré avec cet organe afin de se protéger contre une discrimination.

Le rapport ne contient pas d'informations concernant la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral (psychologique) lorsque des tiers sont concernés. Le Comité rappelle qu'il doit être possible de tenir l'employeur pour responsable en cas de harcèlement concernant des salariés 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 (Conclusions 2014, Finlande). Le Comité considère que la situation n'est 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.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la conformité de la situation avec l'article 26§2 n'était pas établie pour ce qui concernait les règles applicables à la charge de la preuve (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'en cas de litige relatif à une discrimination relevant du Code du travail, la charge de la preuve incombe à l'employeur si le postulant ou le salarié met en évidence des faits et/ou des circonstances qui permettent de présumer raisonnablement que

l'employeur a manqué à son obligation d'interdire la discrimination. Le rapport fournit des exemples d'affaires dans lesquelles ce principe a été appliqué par le juge. Le Comité note que, dans ses commentaires, la Confédération des syndicats géorgiens (GTUC) déclare que la charge de la preuve devant les tribunaux reste lourde pour la victime. Les mêmes commentaires indiquent que si la loi impose la charge de la preuve à l'auteur du harcèlement si la victime présumée satisfait à la norme de la présomption motivée, la jurisprudence illustre le contraire. Le Comité demande que des informations soient fournies dans le prochain rapport sur des exemples de jurisprudence où les tribunaux ont appliqué le transfert de la charge de la preuve du demandeur au défendeur dans des affaires de harcèlement moral. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

### ***Domages 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 pour le préjudice moral et matériel.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté que le rapport ne répondait pas à sa question concernant les modalités de garantie du droit à une réparation effective du préjudice moral et matériel. Il a réitéré sa question et a demandé en particulier à recevoir des exemples tirés de la jurisprudence indiquant les dommages et intérêts accordés dans des affaires de harcèlement moral (psychologique) au travail (Conclusions 2018). Entre-temps, au vu du manque d'informations, il a conclu que la conformité de la situation avec l'article 26§2 n'était pas établie sur ce point (Conclusions 2018).

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 10 de la loi relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination, quiconque s'estime victime d'une discrimination a le droit d'engager une action en justice contre la personne/l'institution soupçonnée d'avoir exercé une discrimination à son égard, et de réclamer une indemnisation pour le préjudice moral et/ou matériel subi. Aux termes de l'article 413 du Code civil, une indemnisation pécuniaire pour le préjudice moral ne peut être demandée que dans les cas définis par la loi sous la forme d'une réparation raisonnable et équitable. Le rapport précise que selon la jurisprudence, la victime n'est pas tenue de démontrer qu'elle a subi un préjudice psychologique et moral en raison du harcèlement, un tel préjudice étant considéré comme l'essence même du harcèlement. Pour évaluer le préjudice moral subi, le juge tient compte de l'attitude subjective de la victime au regard de la gravité du préjudice, ainsi que des circonstances objectives permettant de l'apprécier. Enfin, le rapport ajoute que le montant de l'indemnisation n'est pas plafonné.

Le rapport fournit des informations concernant une affaire de discrimination fondée sur des motifs politiques dans laquelle le juge a admis en partie la demande de réparation de la victime pour le préjudice moral subi et lui a accordé à ce titre une indemnisation d'un montant de 500 GEL (185 euros) (décision du Tribunal municipal de Tbilissi, affaire N2.15615-16 du 6 avril 2017). Le juge a noté que le préjudice moral pouvait être directement lié au traitement discriminatoire et au licenciement abusif. De plus, le préjudice moral pouvait survenir par la suite, avec le chômage de longue durée, l'incapacité à vivre une vie active, le changement de style de vie, la dépression, l'incertitude ou le manque de joie de vivre dû au stress, à un complexe d'infériorité ou à d'autres facteurs. Le juge a toutefois considéré que le fait d'imposer à l'employeur la réparation intégrale du préjudice moral (2 000 GEL) ne serait pas proportionné au préjudice, étant donné en particulier qu'en l'espèce, le salarié avait été rétabli dans l'ensemble de ses droits, ce qui constituait aussi, dans une certaine mesure, une satisfaction morale.

### ***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. 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 que pendant la pandémie, le Bureau du Défenseur public a poursuivi activement ses activités éducatives, en tenant des réunions en ligne sur les questions relatives au harcèlement sexuel avec des étudiants, des entreprises privées et d'autres parties prenantes. Cependant, afin de protéger le droit à la dignité au travail pendant la pandémie, le Défenseur public s'est employé à diffuser des informations sur la possibilité de contacter la permanence téléphonique du Bureau en cas d'infraction.

Le Comité relève dans le rapport national, ainsi que dans les commentaires du Bureau du Défenseur public que le 6 novembre 2020, le Défenseur public de Géorgie a déposé un mémoire d'amicus curiae au Tribunal municipal de Rustavi, concernant une affaire de discrimination fondée sur l'état de santé. Dans ce mémoire, le Défenseur public a mis l'accent sur les critères de détection du harcèlement, en tant que l'une des formes de discrimination dans les relations du travail, et sur la répartition de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination. Il a également attiré l'attention sur l'impact de la pandémie sur l'égalité au travail.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est 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.

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

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

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

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a constaté que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif que le droit des travailleurs à être consultés dans les procédures de licenciements collectifs n'était pas effectivement garanti.

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse à la précédente conclusion de non-conformité (Conclusions 2018).

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

Dans les Conclusions 2014, le Comité a pris note que si l'article 11 de la loi relative aux syndicats fait obligation à l'employeur de communiquer des informations concernant les licenciements collectifs, il ne garantit cependant pas le droit des travailleurs et de leurs représentants à être consultés en temps utile, avant qu'il ne soit procédé aux licenciements. En conséquence, il avait conclu dans ses Conclusions 2014 que la situation n'était pas conforme à l'article 29.

Dans les Conclusions 2018, le Comité a noté qu'aucune modification n'a été apportée au cours de la période de référence à la législation pertinente en ce qui concerne la consultation préalable des travailleurs et de leurs représentants avant qu'il ne soit procédé aux licenciements, et a reconduit sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

En réponse, le rapport indique que les dispositions du Code du travail concernant les licenciements collectifs ont été modifiées en 2020. Selon les dispositions en question, lorsqu'un employeur envisage un licenciement collectif, il est tenu d'engager des consultations avec le syndicat des salariés ou les représentants des travailleurs, dans un délai raisonnable. Les consultations devraient au minimum porter sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de réduire le nombre de salariés concernés par les licenciements, et d'aider les salariés licenciés à poursuivre leur carrière ou leur formation.

Le rapport indique également que l'employeur est tenu d'envoyer une notification écrite aux ministères concernés, notamment le ministère du Travail, de la Santé et des Affaires sociales, ainsi qu'aux salariés dont le contrat de travail est résilié, au moins 45 jours civils avant le licenciement collectif. L'employeur doit également transmettre au syndicat des salariés (ou aux représentants des travailleurs) une copie de la notification envoyée au ministère. Le licenciement collectif prend effet 45 jours civils après la notification au ministère.

Selon le rapport, l'employeur est tenu de communiquer par écrit au syndicat des salariés (ou aux représentants des travailleurs) les informations suivantes : les raisons du licenciement collectif prévu, le nombre et les catégories de salariés concernés par le licenciement, le nombre total et les catégories de salariés dans l'organisation, la période sur laquelle le licenciement collectif aura lieu, les critères qui dicteront le choix des salariés concernés et les indemnités qui leur seront versées. Ces informations sont également transmises par écrit aux ministères concernés.

### **Mesures préventives et sanctions**

Dans les Conclusions 2014, le Comité a demandé à quelles sanctions s'exposait l'employeur qui manquait à son obligation d'informer les représentants des travailleurs sur les licenciements prévus. Il a également demandé quelles étaient les mesures préventives existantes pour veiller à ce qu'aucun licenciement n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

Le rapport indique que si l'employeur ne respecte pas son obligation légale, les salariés peuvent saisir le tribunal. Toutefois, le rapport indique également que la loi ne prévoit aucune sanction pour l'employeur en cas de non-respect de cette obligation.

Dans ses commentaires sur le 15<sup>e</sup> rapport national sur l'application de la Charte, la Confédération géorgienne des syndicats (CGS) déclare que les dispositions légales concernant l'information et la consultation préalables dans les procédures de licenciements collectifs s'avèrent inefficaces car il n'existe pas de dispositions relatives à la responsabilité de l'employeur en cas de manquement à ses obligations. La CGS indique également que l'Inspectorat du travail n'est pas habilité à inspecter et à appliquer une sanction à l'employeur en cas de manquement à ses obligations.

Le Comité rappelle que les États parties doivent veiller à ce que le droit des représentants des travailleurs à être informés et consultés soit assorti de garanties propres à en assurer l'exercice effectif (Conclusions 2014, Géorgie). Dès lors, en cas de manquement par l'employeur à ses obligations, un minimum de procédure administrative ou judiciaire doit être prévu avant l'intervention des licenciements, afin d'éviter qu'ils ne soient mis en œuvre avant que l'obligation de consultation n'ait été remplie (Conclusions 2003 et 2007, Suède). Le Comité rappelle également que des sanctions a posteriori doivent être prévues ; elles doivent être efficaces, c'est-à-dire présenter un caractère suffisamment dissuasif pour l'employeur (Conclusions 2003, Observation interprétative de l'article 29).

Compte tenu des informations disponibles, Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif que le droit interne ne prévoit pas de sanctions en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations dans les procédures de licenciement collectif.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées concernant les mesures préventives existantes pour veiller à ce qu'aucun licenciement n'ait lieu tant que l'obligation d'information et de consultation n'a pas été remplie par l'employeur. Il demande à ce sujet si les licenciements collectifs peuvent prendre effet dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas respecté son obligation de consultation et de négociation. Il demande également si, dans la pratique, la justice a été saisie de recours formés par des syndicats (ou des salariés) invoquant une insuffisance de consultation et de négociation dans des procédures de licenciements collectifs.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif que le droit interne ne prévoit pas de sanctions en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations dans les procédures de licenciement collectif.

## **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.