



mars 2023

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

ITALIE

Ce texte peut subir des retouches de forme

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Italie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 5 juillet 1999. L'échéance pour remettre le 21^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et l'Italie l'a présenté le 1^{er} mars 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Italie de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2014).

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

Les commentaires du *Sindacato Italiano Lavoratori Finanziari* sur le 21^e rapport ont été enregistrés le 27 juin 2022. La réponse du Gouvernement aux commentaires du *Sindacato Italiano Lavoratori Finanziari* a été enregistrée le 18 août 2022.

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

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

L'Italie a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

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

Les Conclusions relatives à l'Italie concernent 23 situations et sont les suivantes :

– 11 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§5, 2§6, 4§2, 6§4, 21, 22, 26§1, 26§2, 28 et 29 ;

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

En ce qui concerne les 3 autres situations, régies par les articles 2§1, 4§5 and 6§1, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

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

Le rapport suivant de l'Italie traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

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

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

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Italie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée hebdomadaire du travail des travailleurs à bord des navires maritimes pouvait atteindre 72 heures (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Dans sa conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation de l'Italie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée hebdomadaire du travail des travailleurs à bord des navires maritimes pouvait atteindre 72 heures (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport indique que le cadre législatif en la matière demeure inchangé. Le rapport réaffirme que la législation italienne est conforme aux règlements de l'Union européenne.

Le Comité note qu'il réexaminera prochainement la question de la durée hebdomadaire du travail des gens de mer et, dans l'intervalle, réserve sa position sur ce point.

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 fournit des informations sur les sanctions applicables en cas de non-respect de la durée maximale du travail. Conformément à l'article 4 du décret législatif n° 66/2003, les conventions collectives fixent la durée maximale du travail qui ne peut dépasser 48 heures par période de 7 jours, heures supplémentaires comprises. En cas d'infraction à ces règles, une sanction administrative de 200 à 1 500 € peut être infligée à l'employeur pour chaque travailleur et chaque période à laquelle l'infraction se rapporte. Si l'infraction concerne plus de 5 travailleurs ou si elle a été commise pendant au moins trois périodes de référence, la sanction administrative varie de 800 à 3 000 €. Si l'infraction concerne plus de 10 travailleurs

ou si elle a été commise pendant au moins cinq périodes de référence, la sanction administrative varie de 2 000 à 10 000 € et ne peut faire l'objet d'une réduction. La Cour constitutionnelle a déclaré inconstitutionnel l'article 18 bis, paragraphes 3 et 4 du décret législatif n° 66/2003 en ce qui concerne les sanctions prévues en cas de violation de la durée maximale de travail car elles sont plus élevées que celles prévues par le système précédent. En outre, à compter du 1^{er} janvier 2019, les sanctions encourues par l'employeur qui ne respecterait pas la réglementation sur les heures de travail et les périodes de repos journalier/hebdomadaire ont été augmentées de 20 % : infraction concernant cinq travailleurs au maximum – entre 120-360 € et 240-1 800 € ; infraction concernant dix travailleurs au maximum ou si elle a été commise pendant au moins cinq périodes de référence – entre 480-1 800 € et 960-3 600 € ; infraction concernant plus de dix travailleurs ou si elle a été commise pendant au moins cinq périodes de référence – entre 960-5 400 € et 2 400-12 000 €.

Le rapport fournit également les résultats des activités de contrôle. En 2020, des infractions ont été constatées pour 11 016 travailleurs, les infractions les plus nombreuses étant dans les secteurs tertiaire (8 413 travailleurs) et manufacturier (1 624 travailleurs). Dans le secteur du transport routier, 467 employeurs ont été accusés d'infractions aux dispositions relatives à l'organisation du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles de transport routier et 2 917 infractions étaient liées à la conduite, aux pauses et aux périodes de repos.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

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

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

. En réponse, le rapport indique que la période durant laquelle le travailleur n'est pas sur son lieu de travail mais se trouve soumis à un régime d'astreinte pendant lequel aucun travail effectif n'est réalisé, n'est pas considérée comme du temps de travail. Au contraire, l'astreinte durant laquelle un travail effectif est réalisé est considérée en intégralité comme du temps de travail, car elle exige la présence physique du travailleur sur le lieu de travail ou dans un autre lieu établi par l'employeur. Le rapport mentionne les arrêts de la CJUE sur cette question.

En outre, le rapport indique que la jurisprudence italienne a également reconnu les limitations au droit au repos du travailleur d'astreinte.

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

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

Covid-19

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations sur l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables et sur 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 également que le travail à distance a été largement utilisé pour éviter la propagation du virus, ce qui est une nouveauté car avant 2020, cette modalité de travail était très occasionnelle. Le travail à distance est défini dans la loi n° 81/2017. Les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires du travailleur à distance doivent être respectées.

Conclusion

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

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

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

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

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

Le Comité avait précédemment relevé (Conclusions 2014, 2010) que le travail effectué les jours fériés donne droit à une rémunération majorée, dont le montant est déterminé par les conventions collectives. Il avait relevé à ce propos, d'après les exemples de conventions collectives fournis, qu'une majoration de 50 % était prévue par rapport à la rémunération normale. Le Comité a demandé de préciser si cette rémunération majorée s'ajoute à la rémunération régulièrement due au titre du jour férié payé (100 %), qu'elle soit calculée sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle.

En outre, le Comité avait précédemment relevé qu'un congé compensatoire pouvait aussi être octroyé pour tout travail effectué un jour férié. Dans ce contexte, il a demandé de préciser si un congé compensatoire équivalent était octroyé dans tous les cas où un employé travaille un jour férié (autre que le dimanche ou correspondant au jour de repos hebdomadaire) et quelle rémunération était prévue pour un salarié travaillant un jour férié (autre que le dimanche) qui avait bénéficié d'un jour de repos compensatoire.

En réponse, le rapport indique que le cadre législatif italien n'envisage pas le droit de ne pas travailler un jour férié comme un droit absolu et inaliénable car il n'est pas expressément prévu par la Constitution. Cependant, le principe reconnu par la jurisprudence italienne est qu'un travailleur a le droit de ne pas travailler un jour férié sans perdre sa rémunération. Selon le rapport, la Cour de cassation, dans son arrêt n° 16952 du 7 août 2015, a confirmé qu'un employé ne peut travailler les jours fériés dédiés à des fêtes religieuses ou à des commémorations civiles en semaine que s'il existe un accord avec l'employeur, car il ne saurait être contraint à travailler ces jours-là.

Le rapport ajoute que les conventions collectives peuvent prévoir un *travail en équipes successives*, qui inclut une obligation de travailler les jours fériés. Dans ce cas, l'employé doit travailler les jours fériés. L'article 5 de la loi n° 260 du 27 mai 1949 prévoit qu'« une majoration supplémentaire pour le travail effectué les jours fériés (pour les heures réellement travaillées) sera versée en sus du montant global de la rémunération quotidienne, incluant tous les éléments accessoires » aux employés qui travaillent les jours fériés. Le Comité relève dans le rapport que les employés ont le droit à une rémunération majorée en plus de la rémunération normale due eu égard aux jours fériés rétribués. Le montant de la rémunération majorée est déterminé par convention collective.

S'agissant du *congé compensatoire*, le Comité indique qu'en l'absence de toute législation à ce sujet, il pourrait être prévu par les conventions collectives en plus de la majoration de rémunération.

Le rapport fournit l'exemple de la convention collective nationale des travailleurs employés dans le secteur privé de la métallurgie et des installations industrielles, signé le 26 novembre 2016. L'article 7 de cette convention prévoit une majoration de rémunération de 50 % ou le cumul de congés compensatoires avec 10 % d'augmentation, dans le cas d'un travail effectué un jour férié.

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). Au vu de ce qui précède, le Comité demande que des informations soient fournies dans le prochain rapport pour toutes les conventions collectives qui prévoient un niveau de compensation inférieur au double (sous la forme de majoration de salaire et/ou de congés compensatoires, en plus des rémunérations régulièrement versées pour le travail effectué un jour férié). Dans l'attente de ces informations, le Comité considère que la situation 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.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les aménagements particuliers liés à la pandémie.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie 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 3 - Congés payés annuels

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

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

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

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

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

Le Comité souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, 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 été tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cycle de rapport actuel (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relatives au groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité avait considéré que la situation de l'Italie n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'existait pas de politique de prévention adéquate concernant les risques des professions intrinsèquement dangereuses et insalubres, et qu'il n'était pas établi que le droit à des conditions de travail équitables au regard des risques présents dans les professions intrinsèquement dangereuses ou insalubres était garanti.

Elimination ou réduction des risques

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

Le Comité renvoie à sa conclusion au titre de l'article 3§1 de la Charte (Conclusions 2017), qui a été ajournée, car il fallait établir s'il existe une politique appropriée en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si tous les employeurs doivent procéder à une évaluation des risques, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le gouvernement réaffirme dans le rapport présenté en 2021 que la politique et la stratégie en vigueur sont pleinement conformes à la stratégie de l'UE. Il fait référence aux mesures générales de protection prévues à l'article 15 du décret législatif n° 81 du 9 avril 2008. Elles comprennent l'évaluation de tous les risques pour la santé et la sécurité ainsi que leur élimination et, lorsque cela n'est pas possible, leur réduction au minimum en fonction des connaissances acquises sur la base du progrès technique. En outre, il est prévu de réduire les risques à la source, de remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins, et de limiter au minimum le nombre de travailleurs qui sont ou peuvent être exposés au risque.

Le Comité note qu'il n'y a pas de nouvelles informations sur la législation adoptée au cours de la période concernée, ni sur la manière dont elle a été appliquée dans la pratique. Il n'a pas été fourni, en particulier, de preuves de la mise en œuvre effective des mesures pertinentes, y compris en ce qui concerne les activités de l'inspection du travail à cet égard. Cette demande avait déjà été formulée en 2014. A cette occasion, le Comité avait constaté qu'un certain nombre de mesures restaient à introduire et à mettre en œuvre de manière à compenser les lacunes constatées et à assurer une prévention efficace des risques liés aux métiers dangereux ou pénibles. Le rapport ne contient pas de nouvelles informations sur ce point.

Le Comité réaffirme donc qu'il n'a pas été établi que les risques inhérents aux professions dangereuses ou insalubres ont été suffisamment éliminés ou réduits.

Mesures en réponse aux risques résiduels

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité avait estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte sur cette question, car la compensation financière ne peut être considérée comme une réponse pertinente et appropriée aux exigences de l'article 2§4.

Le rapport fait référence à des informations soumises précédemment. Il rappelle que les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ont droit à un congé supplémentaire de 15 jours, déjà signalé dans les conclusions de 2007, et qu'il existe des prestations économiques compensatoires supplémentaires en faveur des travailleurs ayant contracté des maladies liées à l'exposition à l'amiante ou de leurs héritiers. L'article 1, paragraphes 356 à 359 de la loi budgétaire pour 2021 (loi n° 178 du 30 décembre 2020) a modifié la discipline en prévoyant qu'à partir du 1er janvier 2021, la prestation complémentaire à la pension serait "stabilisée" à un total de 15 % de la pension jouie. La prestation complémentaire est versée mensuellement en même temps que la pension.

Le Comité avait déjà demandé des informations sur les mesures compensatoires pour d'autres catégories de travailleurs exposés à des risques qui n'ont pas encore été éliminés ou suffisamment réduits malgré l'application de mesures préventives ou en l'absence de leur application. Le rapport n'apportant pas d'éléments nouveaux à ce sujet, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité à l'article 2§4.

Mesures liées à la covid-19

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte aux motifs :

- qu'il n'a pas été établi que les risques inhérents aux professions dangereuses ou insalubres ont été suffisamment éliminés ou réduits ;
- qu'il n'a pas été établi que tous les travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres n'ont pas droit à des mesures de compensation adéquates, telles qu'une réduction du temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport de l'Italie.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de l'Italie était conforme à l'article 2§5 de la Charte dans l'attente d'informations sur la question de savoir s'il existait des circonstances dans lesquelles un salarié pouvait être amené à travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier de deux jours de repos (Conclusions 2014).

Le rapport indique que la situation que le Comité a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé : les salariés ont droit à un repos de 24 heures tous les sept jours, généralement le dimanche, et dans les secteurs permettant des dérogations au principe du repos dominical, les salariés concernés ont droit à un repos compensatoire. Le rapport ajoute que la période utilisée pour le calcul des jours consécutifs de repos hebdomadaire ne doit pas dépasser 14 jours, de sorte que les deux jours de repos sont octroyés après douze jours au maximum (article 9, paragraphe 1 du décret-loi n° 66/2003).

Le Comité conclut par conséquent que la situation est conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

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

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

Covid-19

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

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 l'Italie était conforme à l'article 2§7 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question posée dans sa conclusion précédente.

Le Comité a demandé précédemment si une consultation régulière des représentants des travailleurs était prévue en ce qui concerne les questions relatives au travail de nuit, outre la consultation préalable à la mise en place du travail de nuit aux termes de l'article 12 du décret législatif n° 66/2003 (Conclusions 2014). Dans ce sens, le Comité rappelle que les mesures qui tiennent compte de la nature particulière du travail conformément à l'article 2§7 de la Charte devraient prévoir, entre autres, la consultation permanente des représentants des travailleurs pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit (Conclusions 2003, Roumanie).

Le rapport indique que l'article 14§2 du décret législatif n° 66/2003 prévoit que les représentants syndicaux auprès de l'entreprise doivent être informés du niveau de service ou des moyens de protection que l'employeur est tenu de fournir pendant le travail de nuit, ceux-ci devant être équivalents à ceux fournis pour le travail de jour. L'article 14§3 du même décret précise en outre que l'employeur doit fournir aux travailleurs de nuit impliqués dans des activités à risque des mesures de protection individuelles et collectives appropriées, après consultation des représentants syndicaux, conformément à l'article 12. Dans ces conditions, le Comité constate qu'il n'existe aucune disposition prévoyant une consultation régulière et systématique des représentants du personnel sur les questions liées au travail de nuit et conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Covid-19

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que les représentants des salariés ne sont pas consultés régulièrement sur les conditions relatives au travail de nuit et sur les mesures prises pour concilier les impératifs des salariés et la nature particulière du travail de nuit.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats 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 conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations prouvant que le salaire minimum permet d'assurer un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

Rémunération équitable

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les salaires minimums bruts et nets, les salaires moyens et leur évolution au cours de la période de référence. Il demande aussi quelle est la proportion de travailleurs concernés par le salaire minimum ou rémunérés à un salaire inférieur.

Le Comité a précédemment (Conclusions 2014) ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations à jour concernant les montants bruts et nets des salaires minima versés dans les branches à faible rémunération, ainsi que le taux de couverture des conventions collectives nationales dans le secteur privé. Il a en outre demandé une estimation des salaires minima versés dans les secteurs non couverts par ces conventions et notamment dans l'économie informelle, celle-ci représentant environ 15 % de l'emploi total dans le pays.

Le Comité relève dans le rapport que l'Italie ne s'est toujours pas dotée d'une loi régissant le salaire minimum ; les seules dispositions existantes en la matière sont celles figurant dans les conventions collectives nationales de travail (CCNL). Selon les estimations du Conseil national de l'économie et du travail (CNEL), 888 conventions collectives nationales de travail sont actuellement en vigueur. Cependant, les conventions collectives ne sont pas obligatoires et n'ont pas d'effet *erga omnes*, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas opposables à tous : elles ne sont applicables qu'aux parties ayant signé l'accord. Par conséquent, il y a des entreprises ou des types de contrat de travail individuel qui ne relèvent d'aucune convention collective.

Le rapport fait référence au dernier rapport sur la pauvreté au travail dans l'UE (*In-work poverty in Europe*), selon lequel 11,7 % des salariés en Italie seraient payés moins que les minima conventionnels. Le *Jobs Act* (décret législatif n° 81/2015) avait envisagé l'instauration d'un salaire minimum, mais cette mesure est demeurée exclue des décrets d'application. L'article 1, paragraphe 7, lettre g) de la loi n° 183 du 10 décembre 2014 prévoyait l'introduction d'un « salaire horaire minimum » applicable dans les secteurs non couverts par la négociation collective. Selon le rapport, le phénomène des « travailleurs pauvres » a gagné en importance ces dernières années et il n'existe aucune forme de protection sociale durable pour les groupes sociaux vivant sous le seuil de pauvreté. Après une période de couverture par les filets de protection sociale, ces personnes et leur famille n'ont plus aucun soutien en dehors du revenu de citoyenneté, mesure introduite en 2019 dans l'ensemble du pays et modifiée par la loi de finances pour 2022.

Le rapport fournit des informations sur le salaire horaire minimum prévu par certaines conventions collectives sectorielles (données fournies par l'INPS – Institut national de prévoyance sociale). Le Comité relève que dans les métiers du tourisme, le salaire horaire

minimum est de 7,48 € ; dans les coopératives sociales offrant des services sociaux, de 7,18 € ; dans les entreprises des secteurs des établissements publics, de la restauration collective et commerciale et du tourisme, le salaire horaire minimum conventionnel est de 7,28 € ; dans le secteur du textile-habillement, le salaire minimum est de 7,09 € ; dans les services sociaux, le salaire horaire minimum est de 6,68 € ; dans les sociétés de nettoyage prestataires de services intégrés ou sociétés multiservices, le salaire horaire minimum est de 6,52 € ; dans les services de sécurité et services fiduciaires (où la convention collective n'a pas été renouvelée depuis 2015), le salaire minimum est fixé à 4,60 € de l'heure pour le secteur des services fiduciaires et à un peu plus de 6 € pour les services de sécurité privés.

Le rapport indique que le projet de loi n° 2187 sur le salaire minimum est en cours d'examen au Sénat. Selon le rapport, cette loi renforcera la valeur des « principales » conventions collectives, à savoir celles signées par les organisations les plus représentatives à l'échelon national. Elle offre en outre une autre garantie de la reconnaissance d'une rémunération équitable en prévoyant l'introduction d'un salaire minimum à 9 € de l'heure, conforme aux critères indiqués par la Commission européenne pour garantir le caractère adéquat des salaires minima légaux. Le Comité demande à être informé de ces développements législatifs.

Le Comité note, d'après les données publiées par Eurostat, que les gains annuels moyens s'élevaient à 32 262 € bruts et à 22 530 € nets en 2020. Eurostat ne fournit pas d'information concernant la rémunération minimale.

Le Comité souligne que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte, les salaires ne peuvent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1).

Le Comité souligne en outre que lorsqu'il existe un salaire minimum légal national, son montant net pour un salarié à temps complet sert de base de comparaison avec le salaire moyen net (calculé dans la mesure du possible pour l'ensemble de l'économie, tous secteurs confondus ou, à défaut, pour un secteur représentatif – comme l'industrie manufacturière – ou pour plusieurs secteurs) (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Dans les autres cas, c'est le salaire minimum fixé par voie de convention collective ou le salaire le plus bas effectivement pratiqué qui sert de référence (Conclusions XVI-2, Danemark). Il peut s'agir du salaire le plus bas dans un secteur représentatif, par exemple l'industrie manufacturière.

Le Comité note que le gouvernement a précédemment fourni (rapport national pour les Conclusions 2014) des informations sur les montants bruts et nets des salaires minima prévus par différentes conventions collectives. Il observe que le rapport national précise maintenant les taux horaires des minima conventionnels, dont un taux de 4 € qui est apparemment le plus bas. Le Comité rappelle enfin avoir précédemment demandé une estimation des salaires minima versés dans les secteurs non couverts par les conventions collectives et notamment dans l'économie informelle.

Le Comité observe que le rapport ne contient aucune information relative au montant mensuel, brut et net, du salaire minimum fixé par les conventions collectives dans les secteurs les moins bien payés. Il n'indique pas non plus quelle serait la rémunération minimale pour les activités n'entrant pas dans le champ d'application des conventions collectives. Enfin, aucune précision n'est apportée concernant la situation dans l'économie informelle. Le Comité considère donc qu'il n'est pas établi que le salaire minimum assure un niveau de vie décent. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité constate que ces informations ne figurent pas dans le rapport.

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

Covid-19

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas ces informations. Il demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi dans quelle proportion les travailleurs concernés étaient couverts par ces dispositifs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le salaire minimum assure un niveau de vie décent.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

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

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

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Le rapport indique qu'en ce qui concerne la rémunération majorée pour les heures supplémentaires, aucune modification de la réglementation n'est intervenue à ce sujet depuis le dernier rapport de l'Italie en 2013. Il donne quelques exemples de rémunération des heures supplémentaires : ainsi, la convention collective nationale du commerce fixe les taux de majoration horaire à 15 % de la 41^e à la 48^e heure, à 20 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 48 heures par semaine, à 50 % pour les heures supplémentaires accomplies la nuit et à 30 % pour celles effectuées un jour férié.

Le rapport indique en outre que le contrat individuel de travail peut prévoir un temps de travail ordinaire inférieur à la durée légale de 40 heures ou à une durée moindre, fixée par la convention collective. Si le salarié travaille au-delà de la durée contractuelle de travail convenue, sans pour autant dépasser la durée légale, les heures supplémentaires sont payées à un taux majoré. En cas de recours constant aux heures supplémentaires, la majoration peut être forfaitaire, mais le montant ne peut être inférieur à la majoration due pour le travail de nuit. En outre, lorsque les parties conviennent d'un paiement forfaitaire, le nombre maximal d'heures que le salarié est tenu d'accomplir doit être indiqué. Enfin, certaines conventions collectives prévoient la possibilité de prendre un congé compensatoire en remplacement ou en complément de la rémunération majorée.

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'une enveloppe de 250 millions € a été allouée au financement de la rémunération des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs de la santé en raison de la pandémie.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

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 »).

Le Comité avait ajourné sa précédente conclusion sur l'article 4§3, dans l'attente des informations demandées sur les comparaisons d'emplois (Conclusions 2014). Le Comité a estimé que la situation était conforme à l'article 20, dans l'attente de la réception des informations demandées (Conclusions 2016). En outre, le Comité a conclu dans sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Italie n° 133/2016 (§182) qu'il y avait violation des articles 4§3 et 20.c de la Charte au motif que la transparence salariale n'était pas garantie en pratique.

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

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

Transparence salariale et comparaison des emplois

En ce qui concerne la *transparence salariale*, le Comité renvoie également à sa décision sur le bien-fondé qu'il a rendue dans le cadre de la réclamation collective UWE c. Italie n° 133/2016 (§§ 126-127), où il a noté que l'obligation de garantir la transparence salariale dans les faits n'était pas respectée : rien ne prouvait que *les systèmes de classification des emplois* étaient appliqués et utilisés de manière efficace dans la pratique pour prévenir toute discrimination salariale entre les hommes et les femmes ; de plus, il n'était pas prouvé que *la notion de « valeur égale »* était correctement définie dans la jurisprudence interne ; enfin, il n'avait pas été démontré qu'une *victime potentielle de discrimination salariale* pouvait avoir accès à toutes les informations nécessaires en vue de porter efficacement l'affaire devant les tribunaux. Le Comité rappelle que le suivi de ladite réclamation sera effectué dans les Constats 2023.

Le rapport indique que de nouvelles *mesures de transparence salariale* visant à lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes ont été prises avec l'adoption de la loi n° 162/2021 du 5 novembre 2021 (en vigueur depuis le 3 décembre 2021 ; hors période de référence). Cette loi comporte des dispositions sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'emploi. Elle apporte des modifications importantes au « code pour l'égalité des chances » (décret-loi n° 198/2006), notamment une modification de l'article 46, qui fait obligation aux entreprises de plus de 100 salariés de soumettre tous les deux ans un rapport sur le traitement des hommes et des femmes dans l'entreprise (voir aussi ladite décision sur le bien-fondé, §146, pour plus de détails). Les changements apportés par cette loi ont mené

à l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de soumettre un rapport bisannuel. Pour les entreprises de 50 salariés ou moins, la soumission du rapport est facultative. Celui-ci doit contenir des informations sur le nombre d'hommes et de femmes salariés, le nombre d'hommes et de femmes recrutés au cours de la période, les écarts de rémunération, d'échelon et de fonctions, etc.

Le Comité prend note de l'adoption d'une nouvelle législation relative à la transparence salariale. Cependant, ces modifications se situant hors période de référence, le Comité les examinera lors du prochain cycle de contrôle. Aucun changement n'étant intervenu pendant la période de référence et au vu de ce qui précède, le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'obligation de garantir la transparence salariale dans les faits n'est pas respectée.

En outre, le Comité fait référence à la Recommandation émise à la suite de la réclamation collective de Groupe européen des femmes diplômées des universités c. Italie (n° 133/2016), dans laquelle le Comité des Ministres recommande à l'Italie de renforcer les mesures visant à mettre en œuvre dans la pratique la législation sur la transparence des rémunérations en tant qu'outil qui peut s'avérer utile aux travailleurs ou aux partenaires sociaux pour prendre des mesures appropriées, par exemple pour contester la discrimination salariale devant les tribunaux.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé s'il était possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de faire des *comparaisons* de postes et de rémunérations à l'extérieur de l'entreprise directement concernée. Le rapport mentionne en réponse le récent arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne (C-624/2019 – Tesco stores Ltd), qui, pour définir la notion de « travail de valeur égale » conformément à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, a autorisé une comparaison entre les rémunérations des travailleurs employés dans différentes entreprises lorsque les conditions de rémunération sont attribuables à « une source unique », par exemple le même employeur ou la même convention collective. Le Comité comprend donc qu'en Italie, il est possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre entreprises appartenant au même secteur/couvertes par la même convention collective (voir aussi ladite décision sur le bien-fondé UWE c. Italie n° 133/2016, § 150).

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

À titre d'information, le Comité prend note des données Eurostat sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes pendant la période de référence en Italie : 5 % (chiffre provisoire) en 2017, 5,5 % en 2018, 4,7 % (chiffre provisoire) en 2019 et 4,2 % (chiffre provisoire) en 2020 (contre 5,7 % en 2011). Il relève que l'écart était inférieur à la moyenne des écarts des 27 États de l'UE, à savoir 14,6 % en 2017 ou 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (données du 4 mars 2022). s

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

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

En réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, le rapport indique que le Plan de l'Italie pour la reprise et la résilience, approuvé par la Commission européenne en juin 2021, est le plan national le plus ambitieux qui ait été élaboré dans le cadre de la réponse sans précédent apportée par l'Union européenne à la crise de la covid-19. Ce plan aborde la question des inégalités entre les hommes et les femmes de manière transversale.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'obligation de reconnaître et de respecter la transparence des rémunérations n'est pas respectée.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

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

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

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

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

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

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

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis n'étaient pas raisonnables dans les industries agroalimentaire et mécanique, et dans l'industrie textile pour certaines catégories de travailleurs (Conclusions 2014). Les délais de préavis considérés comme étant non conformes à l'article 4§4 de la Charte sont les suivants :

1. industrie agroalimentaire : six jours pour les ouvriers ayant jusqu'à cinq ans d'ancienneté ; 45 jours pour les cadres intermédiaires justifiant de cinq à dix ans

- d'ancienneté et 60 jours pour ceux ayant une ancienneté supérieure à dix ans ; 60 jours pour les employés ayant moins de dix ans d'ancienneté et quatre mois pour ceux justifiant d'une ancienneté supérieure à dix ans ;
2. industrie textile : un mois pour les employés des 2^e, 3^e et 4^e catégories ayant jusqu'à cinq ans d'ancienneté ; quatre mois pour les employés des 7^e et 8^e catégories justifiant de plus de dix ans d'ancienneté (Conclusions 2014) ;
 3. industrie métallurgique et mécanique privée : neuf jours pour les travailleurs justifiant de cinq à dix ans d'ancienneté ; industrie métallurgique et mécanique privée et secteur agroalimentaire : douze jours pour les travailleurs ayant plus de quatorze ans d'ancienneté (Conclusions 2010).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations relatives aux compensations prévues par la loi ou les conventions collectives en cas de licenciement dans les industries agroalimentaire, mécanique et textile (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport indique que l'article 2118 du Code civil ne prévoit pas de délai de préavis à respecter en cas de cessation d'emploi. L'article 2118, paragraphe 1 du Code civil laisse aux partenaires sociaux le soin de fixer la durée du préavis de rupture du contrat de travail. Les paragraphes 2 et 3 du même article disposent que si le préavis n'est pas respecté, le salarié doit recevoir une indemnité égale au montant du salaire qu'il aurait perçu pendant la durée du préavis non exécuté et que ladite indemnité est également due en cas de décès du salarié. Le rapport ajoute qu'en ce qui concerne la durée du préavis, étant donné qu'il n'y a pas de changement à cet égard dans les nouvelles conventions collectives nationales de travail des secteurs en question (textile, industrie métallurgique et mécanique privée et industrie agroalimentaire), il y a lieu de considérer que les partenaires sociaux ont jugé appropriés les délais déjà fixés.

Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. Le rapport ne contient pas d'informations spécifiques sur les délais de préavis ou sur l'indemnité en tenant lieu. Le Comité conclut que les délais de préavis de six jours pour les ouvriers ayant jusqu'à cinq ans d'ancienneté, 45 jours pour les cadres intermédiaires justifiant de cinq à dix ans d'ancienneté, neuf jours pour les travailleurs justifiant de cinq à dix ans d'ancienneté et douze jours pour les travailleurs ayant plus de quatorze ans d'ancienneté sont manifestement déraisonnables.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou l'indemnisation applicables en cas de résiliation anticipée des contrats à durée déterminée et en cas de rupture du contrat dans le cadre de relations de travail telles que l'emploi à la demande et à la tâche, les emplois accessoires et les coentreprises (Conclusions 2014).

Le rapport ne contenant pas les informations requises, le Comité réitère sa demande. Il considère que dans l'hypothèse où ces renseignements ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Italie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou l'indemnisation applicables aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels de la fonction publique (Conclusions 2014).

Le rapport ne contenant pas les informations requises, le Comité réitère sa demande. Il considère que dans l'hypothèse où ces renseignements ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Italie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Période d'essai

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou l'indemnisation applicable en cas de rupture de la période d'essai (Conclusions 2014).

Le rapport ne contenant pas les informations requises, le Comité réitère sa demande. Il considère que dans l'hypothèse où ces renseignements ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Italie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Travailleurs précaires

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou les indemnisations applicables aux causes de fin de contrat autres que le licenciement (cession, transformation ou liquidation de l'entreprise) (Conclusions 2014).

Le rapport ne contient pas les informations requises, le Comité demande des informations actualisées sur les délais de préavis pour des raisons indépendantes de la volonté des parties. Il considère que, dans l'hypothèse où ces renseignements ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Italie est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des précisions sur la notion de « comportement grave », qui constitue la seule exception justifiant un licenciement immédiat (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport indique qu'en vertu de l'article 2119 du Code civil, un salarié peut être valablement licencié pour comportement fautif lorsque les faits reprochés sont si graves qu'ils rendent impossible la poursuite de la relation contractuelle, même temporairement, le comportement du salarié étant de nature à causer un grave préjudice à l'employeur ou à l'entreprise, ce qui porte irrémédiablement atteinte à la relation fiduciaire sur laquelle repose la relation d'emploi. Ce comportement peut être intentionnel de la part du salarié ou résulter de sa grande inexpérience, d'une imprudence ou d'une négligence.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis sont manifestement déraisonnables pour certains ouvriers ayant jusqu'à cinq ans d'ancienneté, de cinq à dix ans d'ancienneté, et plus de quatorze ans d'ancienneté.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée au titre de l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

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

Retenues sur salaire et salaire protégé

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a conclu que les limites de saisissabilité prévues par l'article 545 du Code laissaient subsister des situations dans lesquelles certains travailleurs ne disposaient que de 70 % voire 50 % des salaires les plus faibles, un montant qui ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils avaient la charge. Il a dès lors conclu que la situation de l'Italie demeurait non conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Le Comité relève dans le rapport que des modifications législatives ont été apportées au cours de la période de référence. Le décret-loi n° 83 du 27 juin 2015 relatif aux mesures d'urgence en matière de faillite, de droit civil et de procédure civile et en matière d'organisation et de fonctionnement de l'administration judiciaire, converti en loi n° 132 du 6 août 2015, a introduit de profondes modifications en ce qui concerne les saisies sur pension, sur salaire et sur d'autres montants assimilés (indemnités de licenciement, indemnités pour licenciement abusif, allocations de retraite, salaires, autres indemnités liées à la relation de travail). L'article 13, paragraphe 1 a révisé les articles 545 et 546 du Code de procédure civile, en modifiant les limites des saisies sur salaire et sur pension pour tenir compte du minimum vital fondé sur l'allocation sociale (dit « minimum vital insaisissable »). Toute saisie contraire aux nouvelles limites légales est inopérante pour la part supérieure à ces valeurs. Ce caractère ineffectif peut également être constaté de son propre chef par le tribunal chargé de l'exécution.

Le Comité comprend qu'avec la nouvelle loi, les retenues sur salaire ne peuvent entamer le minimum vital. Par conséquent, il considère que la situation a été mise en conformité avec la Charte. Il demande cependant si le niveau de subsistance fixé par le gouvernement peut garantir la satisfaction des besoins de subsistance.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité demande une nouvelle fois si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation. Il note que si ces informations ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Italie ainsi que des informations fournies par le *Sindacato Italiano Lavoratori Finanziari*, de la réponse du gouvernement et des fédérations syndicales européennes-EPSU, EuroCOP et EUROMIL.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de l'Italie était conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2014).

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

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

Taux de syndicalisation

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité. Le rapport n'apporte aucune réponse à la question ciblée.

Champ d'application personnel

Le Comité rappelle que dans la réclamation *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) c. Italie, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, il a conclu à la violation de l'article 5 de la Charte en raison du fait que la restriction au droit syndical des membres de la *Guardia di Finanza* est excessive en ce que la création de syndicats ou d'organisations professionnelles par ses membres est soumise au consentement préalable du ministre de la Défense, en l'absence de recours administratifs et judiciaires contre le refus arbitraire d'enregistrement.

Le Comité a également estimé, en ce qui concerne la liberté d'adhérer ou non à des organisations, que l'interdiction absolue faite aux membres de la *Guardia di Finanza*, en vertu de l'article 1475(2) du Code militaire, d'adhérer à « d'autres syndicats », lorsque la Guardia est fonctionnellement équivalente à une force de police ou à une force armée, est disproportionnée car elle prive ses membres d'un moyen effectif de faire valoir leurs intérêts économiques et sociaux et n'est pas nécessaire dans une société démocratique, en violation de l'article 5 de la Charte. Dans son suivi de cette plainte (Conclusions 2021), le Comité a constaté que la situation n'avait pas été mise en conformité pendant la période de référence.

Le Comité note, d'après les informations fournies par le *Sindacato Italiano Lavoratori Finanziari*, la réponse du gouvernement et les fédérations syndicales européennes-EPSU, EuroCOP et EUROMIL, qu'une nouvelle législation est entrée en vigueur en 2022 (en dehors de la période de référence) qui permet au personnel militaire de former et d'adhérer à un syndicat. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur cette nouvelle législation. En attendant, il conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical,

ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84).

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations.

Le rapport n'apporte aucune réponse à la question ciblée. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Italie est conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

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

- la restriction du droit d'organisation des membres de la *Guardia di Finanza* est excessive ;
- il y a une interdiction absolue faite aux membres de la *Guardia di Finanza* d'adhérer à « d'autres syndicats ».

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

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 l'Italie était conforme à l'article 6§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). En particulier, le Comité a rappelé que les informations détaillées les plus récentes sur la situation remontaient à l'année 2000 et a demandé une nouvelle fois que le prochain rapport contienne une description complète et mise à jour de la situation, en droit et en pratique, pour ce qui concerne la consultation paritaire entre les travailleurs et les employeurs au niveau national, régional et sectoriel, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, y compris la fonction publique.

Le Comité indique que le rapport actuel, à l'instar du rapport précédent, fournit une description d'une série d'accords-cadres relatifs aux négociations collectives et qu'il ne contient pas d'informations spécifiques sur la consultation paritaire.

Le Comité rappelle qu'au sens de l'article 6§1 de la Charte, une consultation paritaire est une consultation qui a lieu entre travailleurs et employeurs, ou les organisations qui les représentent (Conclusions I (1969), Observation interprétative relative à l'article 6§1). Cette consultation peut avoir lieu au sein d'organes tripartites sous réserve que les partenaires sociaux y soient représentés sur un pied d'égalité (Conclusions V (1977), Observation interprétative relative à l'article 6§1). Si la consultation fonctionne de manière adéquate, il n'est pas nécessaire que l'État intervienne. Si ce n'est pas le cas, l'État doit prendre des mesures positives pour l'encourager (Centrale générale des services publics (CGSP) c. Belgique, réclamation n° 25/2004, décision sur le bien-fondé du 9 mai 2005, par. 41).

Le Comité souligne également que la consultation doit se faire à plusieurs niveaux : au niveau national et régional/sectoriel. Elle devrait concerner les secteurs privé et public (y compris la fonction publique) (Conclusions III (1973), Allemagne, Danemark, Norvège, Suède et Centrale générale des services publics (CGSP) c. Belgique, Réclamation n° 25/2004, décision sur le bien-fondé du 9 mai 2005, par. 41). La consultation doit porter sur toutes les questions d'intérêt mutuel, et plus particulièrement sur les points suivants : productivité, efficacité, santé, sécurité et bien-être sur le lieu du travail et autres questions d'ordre professionnel (conditions de travail, formation professionnelle, etc.), problèmes économiques et questions sociales (assurance sociale, protection sociale, etc.) (Conclusions I (1969), Observation interprétative relative à l'article 6§1 et Conclusions V (1977), Irlande).

Le Comité souhaite recevoir la confirmation que les principes susmentionnés sont respectés en Italie et demande que le prochain rapport contienne une description détaillée de la situation en droit et en pratique en ce qui concerne la consultation paritaire entre les travailleurs et les employeurs aux niveaux national, régional et sectoriel dans le secteur privé ainsi que dans le secteur public, y compris la fonction publique, sur toutes les questions d'intérêt mutuel. Il considère que, si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Italie est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Italie, ainsi que des informations fournies par le *Sindacato Italiano Lavoratori Finanziari*, de la réponse du Gouvernement et des fédérations syndicales européennes – la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), Confédération européenne de la police (EuroCOP) et l'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL).

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Italie était conforme à l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question générale.

Toutefois, le Comité rappelle que, dans *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* c. Italie, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, il a conclu à la violation de l'article 6§2 de la Charte au motif que les organes représentatifs de la *Guardia di Finanza* ne disposaient pas des moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

Le Comité note, d'après les informations fournies par le *Sindacato Italiano Lavoratori Finanziari*, la réponse du Gouvernement et les fédérations syndicales européennes (FSESP, EuroCOP et EUROMIL), qu'une nouvelle législation est entrée en vigueur en 2022 (en dehors de la période de référence) qui permet au personnel militaire de former et d'adhérer à un syndicat. Le Comité demande au prochain rapport de fournir des informations détaillées sur cette nouvelle législation. En attendant, il conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte.

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

Covid-19

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que les organes représentatifs de la *Guardia di Finanza* ne disposent pas des moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

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

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente (Conclusions 2014) dans l'attente d'informations sur les conflits portant sur la conclusion d'une convention collective ou la modification par voie de négociation collective des conditions de travail définies dans une convention collective. Le Comité avait relevé que le rapport du Gouvernement contenait seulement des informations sur les conflits liés à l'application des conventions collectives ; or, l'article 6§3 de la Charte ne concerne pas ces derniers. Le Comité avait souligné que si les informations demandées n'étaient pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que le cadre législatif n'a pas changé. Il mentionne notamment l'article 410 du Code de procédure civile (tel que modifié par la loi n° 183/2010), qui porte sur la conciliation en cas de conflits du travail dans les secteurs privé et public, et la loi n° 92/2012, selon laquelle la conciliation est obligatoire en cas de licenciement pour motif justifié.

Le Comité relève que ces informations ne concernent pas les conflits portant sur la conclusion ou la modification d'une convention collective.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il existe des procédures de conciliation, de médiation et/ou d'arbitrage pour le règlement des conflits du travail dans le cadre des négociations collectives.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

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

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

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente de recevoir des informations détaillées sur les décrets ayant interdit ou limité les grèves promulgués durant la période de référence, afin de pouvoir évaluer si les restrictions imposées étaient conformes à l'article G de la Charte (Conclusions 2016). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement et à la question générale.

Droit à des actions collectives

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Dans son rapport, le Gouvernement rappelle que le droit de grève est garanti par la Constitution et qu'il « s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » (article 40 de la Constitution), en l'occurrence la loi n° 146 de 1990 portant dispositions relatives à l'exercice du droit de grève dans les services publics essentiels (telle qu'amendée par la loi n° 83 de 2000). Cette loi vise à assurer un équilibre entre le droit de grève et d'autres droits de la personne garantis par la Constitution (droits à la vie, à la santé, à la liberté, à la sécurité, à la liberté de circulation, etc.). Dans ce but, elle prévoit, entre autres, qu'un service minimum doit être assuré durant les grèves dans les services publics essentiels. Les prestations de service minimum sont déterminées par des accords entre les administrations ou les entreprises qui fournissent les services et les organisations syndicales concernées. Ils sont communiqués à une instance indépendante, la Commission de garantie, qui contrôle l'application de la loi. Une fois avertisés par la Commission de garantie, les accords lient les parties.

Le Gouvernement soutient que les limitations au droit de grève sont conformes à l'article G de la Charte, car elles sont prévues par la loi et visent à assurer le respect des droits et libertés d'autrui. De plus, le pouvoir exécutif ne peut délivrer une injonction limitant le droit de grève qu'à certaines conditions. Plus précisément, le Gouvernement indique qu'aux termes de la loi n° 146 de 1990, telle qu'amendée par la loi n° 83 de 2000 :

- le président du Conseil des ministres ou un ministre délégué par lui (si la grève est d'intérêt national) et le préfet (dans les autres cas) peuvent délivrer une ordonnance limitant le droit de grève « lorsqu'il existe un danger fondé d'atteinte grave et imminente aux droits de la personne protégés par la Constitution mentionnés à l'article 1 [de la loi] » ;
- l'organe qui délivre l'ordonnance le fait sur recommandation de la Commission de garantie. Il ne peut le faire de sa propre initiative qu'en « cas de nécessité et d'urgence » ;
- l'ordonnance est obligatoirement précédée d'une tentative de conciliation avec l'autorité administrative, pour permettre à toutes les parties intéressées de faire valoir leurs intérêts et leurs points de vue ;

- le contenu de l'ordonnance est déterminé par la loi. Peuvent notamment être ordonnés : l'ajournement de la grève, la réduction de sa durée ou l'observation de mesures propres à assurer le fonctionnement du service ;
- l'ordonnance peut être contestée devant la juridiction compétente.

Le Gouvernement communique un tableau mentionnant, par secteur, le nombre de grèves annoncées et le nombre de grèves exécutées en 2019 (respectivement 2 345 et 1 462) et en 2020 (respectivement 1472 et 894). Un autre tableau contient des informations plus détaillées pour 2020 ; il y est entre autres précisé que, cette année, le nombre « d'interventions préventives » de la Commission de garantie s'est élevé à 277 (soit environ 19 % des grèves annoncées) et que le nombre de grèves qui n'ont pas eu lieu ou ont été reportées suite à ces interventions s'est élevé à 224. Le Gouvernement ajoute que les décisions préventives de la Commission ont un taux de réponse d'environ 90 %, ce qui démontre que le système établi par la loi n° 146 de 1990 (telle qu'amendée) bénéficie d'un consensus social solide et étendu.

Droit de grève des membres de la police

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

Covid-19

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

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

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

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

Conclusion

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

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

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte (Conclusions 2016). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

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

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

Il ressort du rapport qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie est conforme à l'article 21 de la Charte.

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

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

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

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

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

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

Le rapport indique que la pandémie n'a eu aucun impact sur la jouissance de ce droit par les travailleurs et/ou leurs représentants. Les partenaires sociaux ont signé, à l'issue de discussions approfondies, plusieurs protocoles partagés sur les mesures visant à lutter contre et à contenir la propagation de la pandémie de covid-19 dans les espaces de travail publics et privés.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

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 »).

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Italie était conforme à l'article 26§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

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

Prévention

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si des mesures spécifiques de prévention et sensibilisation, autres que législatives, étaient mises en place par les autorités nationales pour informer les travailleurs sur le harcèlement sexuel et sur les voies de recours possibles et dans quelle mesure, le cas échéant, les partenaires sociaux étaient impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces mesures (Conclusions 2014).

Le rapport fournit des informations détaillées sur les mesures de prévention et sensibilisation prises depuis le dernier rapport. Il cite notamment le plan stratégique national contre la violence masculine à l'égard des femmes pour la période 2017-2020, l'adoption de codes de déontologie et/ou de conduite dans la fonction publique et les entreprises privées, l'action des conseillers en égalité et diverses mesures (actions d'information et de formation, accompagnement et conseil).

Pour ce qui est de la demande spécifique du Comité concernant la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de prévention et de sensibilisation, le rapport indique qu'un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail a été signé le 25 janvier 2016 par les trois grandes confédérations syndicales italiennes – la CGIL, la CISL et l'UIL – et par Confindustria (afin de transposer l'accord-cadre européen concernant le harcèlement et la violence au travail, conclu le 26 avril 2007 par Business Europe, le CEEP, l'UEAPME et la CES). Le rapport souligne en outre que les organisations syndicales et patronales à l'échelle nationale sont engagées en matière de prévention des brimades et du harcèlement au travail et que de nombreuses conventions collectives nationales prennent en compte ce phénomène. Il donne plusieurs exemples d'accords nationaux et régionaux en ce sens.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

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

Le rapport fournit des informations détaillées sur les modifications apportées au cadre réglementaire depuis la date du dernier rapport (2013). Le Comité renvoie au rapport national pour une description détaillée des évolutions réglementaires pertinentes.

Il ressort du rapport que l'Italie a ratifié, par le biais de la loi n° 4 du 15 janvier 2021, la Convention n° 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. La convention est entrée en vigueur le 29 octobre 2021 (hors période de référence).

Le rapport indique en outre que l'article 26 du Code pour l'égalité des chances a été modifié par la loi n° 205 du 27 décembre 2017 (loi de finances pour 2018 et budget pluriannuel pour la période triennale 2018-2020, article 1, paragraphe 218, lettre b)). Le nouveau paragraphe 3 bis de l'article 26 du Code pour l'égalité des chances (décret législatif n° 198 du 11 avril 2006) introduit en 2017 renforce la protection contre les représailles des travailleurs qui intentent une action en justice pour avoir subi un harcèlement ou un harcèlement sexuel. En vertu de cette disposition, un salarié qui intente une action en justice pour discrimination, harcèlement ou harcèlement sexuel au travail ne peut être sanctionné, rétrogradé, licencié, muté ou faire l'objet d'autres mesures d'ordre organisationnel ayant des effets négatifs, directs ou indirects, sur ses conditions de travail à la suite de la plainte. Tout licenciement discriminatoire ou prononcé en représailles de l'action engagée est nul et non avenue. Est également nul et de nul effet tout changement d'emploi, de même que toute autre mesure discriminatoire ou de représailles exercée contre le requérant.

En vertu du nouveau paragraphe 3 ter de l'article 26 du Code pour l'égalité des chances introduit en 2017, l'employeur a l'obligation, conformément à l'article 2087 du Code civil, d'assurer des conditions de travail garantissant l'intégrité physique et morale et la dignité des salariés, y compris en convenant avec les organisations de travailleurs les actions d'information et de formation les plus appropriées pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le rapport indique aussi que par la loi n° 69, du 19 juillet 2019, portant modification du Code pénal, du Code de procédure pénale et d'autres dispositions relatives à la protection des victimes de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre (connue sous le nom de Code rouge), les sanctions applicables à certaines infractions ont été alourdies. Par exemple, pour ce qui est de l'infraction de harcèlement, la fourchette minimale des peines, qui allait d'un minimum de six mois à un maximum de cinq ans d'emprisonnement, a été portée à un minimum d'un an et un maximum de six ans et six mois. Le rapport indique qu'un acte de maltraitance ou un comportement constitutif de harcèlement envers un salarié est punissable non seulement en vertu de l'article 612 bis du Code pénal (actes de persécution-harcèlement), mais encore en vertu des articles 609 bis (violences sexuelles dans les cas de harcèlement les plus graves) et 572 (mauvais traitements infligés à des membres de la famille ou à des cohabitants) du Code pénal. Le rapport donne des exemples en ce sens issus de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dommmages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel subi était plafonnée.

Il ressort du rapport que, selon la jurisprudence, une victime de harcèlement sexuel est en droit d'obtenir des dommages et intérêts en réparation de tous les types de préjudice subis, y compris les préjudices extrapatrimoniaux dans leurs diverses composantes (dommage biologique, moral et existentiel). L'indemnisation accordée peut varier d'une affaire à l'autre ; sauf dans les cas où son montant est fixé par la loi, l'indemnisation pour harcèlement sexuel est personnalisée et le préjudice doit être prouvé par le requérant.

Le Comité relève, dans le rapport 2022 sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Italie) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'il n'existe aucun plafond d'indemnisation dans le système italien.

Le Comité demande que le prochain rapport confirme qu'aucun plafond n'est applicable aux indemnités susceptibles d'être allouées aux victimes de harcèlement sexuel en relation avec le travail. Il demande aussi dans quels cas leur montant est fixé par la loi.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le prochain rapport contienne des informations plus détaillées sur les montants des dommages et intérêts attribués dans le cadre de procédures pour harcèlement sexuel (Conclusions 2014).

Le Comité prend note des exemples de jurisprudence présentés dans le rapport. Celui-ci cite par exemple, à titre d'illustration, deux affaires où les juridictions ont accordé à des victimes de harcèlement sexuel des indemnités d'un montant de plus de 105 000 € et de 300 000 € respectivement.

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.

Aucune information 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, ne figure dans le rapport.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

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 »).

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Italie était conforme à l'article 26§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

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

Prévention

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 garantir que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le rapport suivant précise les mesures concrètes mises en œuvre pour prévenir le harcèlement moral (psychologique) et dans quelle mesure les partenaires sociaux y sont associés (Conclusions 2014).

Le rapport fournit des informations détaillées sur les mesures de prévention et de sensibilisation prises depuis le dernier rapport : adoption de codes de déontologie et/ou de conduite dans la fonction publique et les entreprises privées, action des conseillers en égalité, actions d'information et de formation, mesures d'accompagnement et conseil.

Pour ce qui est de la demande spécifique du Comité concernant la participation des partenaires sociaux, le rapport indique qu'un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail a été signé le 25 janvier 2016 par les trois grandes confédérations syndicales italiennes – la CGIL, la CISL et l'UIL – et par Confindustria (afin de transposer l'accord-cadre européen concernant le harcèlement et la violence au travail, conclu le 26 avril 2007 par Business Europe, le CEEP, l'UEAPME et la CES). Le rapport souligne en outre que les organisations syndicales et patronales à l'échelle nationale sont engagées en matière de prévention des brimades et du harcèlement au travail et que de nombreuses conventions collectives nationales prennent en compte ce phénomène. Il donne plusieurs exemples d'accords nationaux et régionaux en ce sens.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

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

Le rapport fournit des informations détaillées sur les modifications du cadre réglementaire intervenues depuis la date du dernier rapport (2013). Le Comité renvoie au rapport national pour une description détaillée des évolutions réglementaires pertinentes.

Il ressort du rapport que l'Italie a ratifié, par le biais de la loi n° 4 du 15 janvier 2021, la Convention n° 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. La convention est entrée en vigueur le 29 octobre 2021.

Le rapport indique en outre que l'article 26 du Code pour l'égalité des chances a été modifié par la loi n° 205 du 27 décembre 2017 (loi de finances pour 2018 et budget pluriannuel pour la période triennale 2018-2020, article 1, paragraphe 218, lettre b)). Le nouveau paragraphe

3 bis de l'article 26 du Code pour l'égalité des chances (décret législatif n° 198 du 11 avril 2006) renforce la protection contre les représailles des travailleurs qui intentent une action en justice pour avoir subi un harcèlement ou un harcèlement sexuel. En vertu de cette disposition, un salarié qui intente une action en justice pour discrimination, harcèlement ou harcèlement sexuel au travail ne peut être sanctionné, rétrogradé, licencié, muté ou faire l'objet d'autres mesures d'ordre organisationnel ayant des effets négatifs, directs ou indirects, sur ses conditions de travail à la suite de la plainte. Tout licenciement discriminatoire ou prononcé en représailles de l'action engagée est nul et non avenue. Est également nul et de nul effet tout changement d'emploi, de même que toute autre mesure discriminatoire ou de représailles exercée contre le requérant.

Le rapport indique aussi que par la loi n° 69, du 19 juillet 2019, portant modification du Code pénal, du Code de procédure pénale et d'autres dispositions relatives à la protection des victimes de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre (connue sous le nom de Code rouge), les sanctions applicables à certaines infractions ont été alourdies. Par exemple, pour ce qui est de l'infraction de harcèlement, la fourchette minimale des peines, qui allait d'un minimum de six mois à un maximum de cinq ans d'emprisonnement, a été portée à un minimum d'un an et un maximum de six ans et six mois. Le rapport indique qu'un acte de maltraitance ou un comportement constitutif de harcèlement envers un salarié est punissable non seulement en vertu de l'article 612 bis du Code pénal (actes de persécution-harcèlement), mais encore en vertu des articles 609 bis (violences sexuelles dans les cas de harcèlement les plus graves) et 572 (mauvais traitements infligés à des membres de la famille ou à des cohabitants) du Code pénal. Le rapport donne des exemples en ce sens issus de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des précisions concernant les règles applicables à l'aménagement de la charge de la preuve dans les cas de harcèlement moral (Conclusions 2014). Le rapport fait mention des dispositions de l'article 28.4 du décret législatif n° 150/2011 (portant modification du décret législatif n° 216/2003), selon lesquelles « *dès lors que le plaignant présente des éléments de fait, y compris des données statistiques, laissant présumer l'existence d'agissements, accords ou comportements discriminatoires, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à la partie défenderesse* ».

Dommmages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si l'indemnisation dont pourrait bénéficier une victime de harcèlement moral (psychologique) pour le préjudice moral et matériel subi était plafonnée.

Le rapport indique que le montant de l'indemnité à laquelle a droit la personne victime de harcèlement moral dépend de plusieurs facteurs : les dommages et intérêts alloués sont fonction des circonstances de l'espèce ; les faits doivent être prouvés, en établissant une distinction entre le préjudice matériel et le préjudice moral. Le Comité relève, dans le rapport 2021 sur la non-discrimination (Italie) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'aucun plafond d'indemnisation n'est applicable dans les affaires de discrimination alléguée.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le rapport suivant contienne des informations plus détaillées sur les montants des dommages et intérêts attribués dans le cadre de procédures pour harcèlement moral (Conclusions 2014).

Le Comité prend note des exemples de jurisprudence présentés dans le rapport, qui montrent qu'une indemnisation au titre du préjudice matériel et moral est accordée aux victimes de harcèlement moral (psychologique). Il demande que le rapport suivant donne des exemples illustrant le montant des dommages et intérêts effectivement accordés aux victimes en cas de harcèlement moral (psychologique).

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral (psychologique). Il a souhaité recevoir des informations 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.

Aucune information sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail ne figure dans le rapport.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie est conforme à l'article 26§2 de la Charte.

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

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation de l'Italie était conforme à l'article 28 de la Charte.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé la confirmation qu'en vertu de la législation interne pertinente, une protection était accordée aux dirigeants des syndicats unitaires qui constituent la principale forme de représentation des travailleurs en Italie, car c'est le dirigeant qui assume la responsabilité des décisions syndicales. Il a également demandé une description actualisée des facilités accordées aux membres du syndicat unitaire à la lumière de la jurisprudence du Comité.

Le rapport indique que le cadre législatif est resté inchangé au cours de la période de référence. En réponse à la question du Comité, le rapport indique que le dirigeant d'un syndicat unitaire est la personne qui exerce concrètement et effectivement l'activité syndicale dans une unité de production spécifique d'une entreprise. Le cadre législatif prévoit donc un ensemble de garanties pour le dirigeant afin qu'il soit protégé dans l'exercice de ses fonctions.

En ce qui concerne les facilités accordées aux représentants des travailleurs, le rapport fournit des informations détaillées et actualisées sur le droit des représentants des travailleurs de convoquer des assemblées en dehors et pendant les heures de travail, leur droit à des congés payés pour l'exercice de leurs fonctions, leur droit d'afficher sur le lieu de travail des publications, des textes et des communications sur des questions d'intérêt syndical, et leur droit d'utiliser des locaux pour leurs activités, soit de façon permanente (lieu de travail d'au moins 200 employés), soit sur demande (lieu de travail de moins de 200 employés).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Italie est conforme à l'article 28 de la Charte.

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 l'Italie.

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation de l'Italie était conforme à l'article 29 de la Charte.

Dans les conclusions précédentes, le Comité a demandé des informations supplémentaires concernant les mesures sociales proposées pour atténuer les effets des licenciements. Il a demandé en particulier des informations sur l'obligation des employeurs de coopérer avec les organismes publics pour le recyclage des salariés licenciés ou pour leur fournir d'autres formes d'assistance en vue d'obtenir un nouvel emploi.

Dans la conclusion précédente, le Comité a également demandé des informations sur les sanctions prévues lorsqu'un employeur omet d'informer les représentants des travailleurs des licenciements envisagés et des informations sur les mesures préventives visant à garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'obligation de l'employeur d'informer et de consulter les représentants des travailleurs n'ait été remplie.

Le rapport indique que le cadre législatif concernant les licenciements collectifs est resté inchangé au cours de la période de référence. Selon le rapport, au cours de l'examen conjoint d'une procédure de licenciement collectif, les syndicats et les employeurs peuvent discuter afin d'identifier des solutions "non traumatisantes" pour gérer les licenciements, telles que le lancement de politiques actives du travail comprenant la requalification, la formation avant la retraite. Le rapport fournit également des informations sur les entités publiques qui s'occupent de la requalification des travailleurs licenciés, notamment les Centres pour l'emploi qui fournissent et promeuvent des actions de politique active du travail, l'Agence nationale des politiques actives qui promeut des programmes de formation destinés aux personnes employées et aux chômeurs, et sur les outils et procédures en ligne pour l'intégration rapide des employés licenciés sur le marché du travail.

En réponse à la question du Comité concernant les sanctions et les mesures préventives, le rapport indique que le cadre réglementaire ne prévoit aucune sanction individuelle lorsqu'un employeur omet de communiquer aux représentants des travailleurs qu'une procédure de licenciement collectif a été lancée. Toutefois, le cadre réglementaire envisage une éventuelle invalidation d'un licenciement collectif en cas de non-respect des procédures prévues par la loi. La réunion entre les parties vise à garantir des consultations équitables et conjointes entre le syndicat des travailleurs et celui des employeurs. Si l'employeur ne respecte pas la procédure définie par la loi, y compris l'exécution de toutes ses étapes et mesures d'application, le licenciement collectif sera considéré comme nul. Le rapport précise également que pour que le licenciement collectif soit valide, il doit être sous forme écrite, des discussions avec les syndicats doivent être menées et les critères utilisés pour le licenciement collectif ne doivent pas être discriminatoires.

En outre, le rapport fournit des informations détaillées sur plusieurs actions réglementaires qui ont été mises en œuvre et une série de mesures introduites pour faire face à l'urgence épidémiologique du Covid-19 et pour protéger les travailleurs en fournissant notamment un soutien au revenu pour atténuer la réduction ou la suspension du travail suite à l'urgence. Une série de décrets d'urgence ont été adoptés et ont introduit l'interdiction du licenciement individuel pour des raisons objectives et des licenciements collectifs pendant plusieurs mois,

et des décrets ultérieurs ont prolongé l'interdiction de licenciement jusqu'au 30 juin 2021. Dans ce contexte, des mesures supplémentaires ont été prises pour soutenir les entreprises, notamment le versement d'allocations de subventions salariales et l'attribution d'un fonds standard pour compléter le régime de rémunération, ainsi que l'exonération du paiement des cotisations de sécurité sociale pour les employeurs embauchant des travailleurs sous contrat à durée indéterminée ou de réoccupation.

Conclusion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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