



mars 2023

CHARTÉ SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

Lettonie

Ce texte peut subir des retouches de forme

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

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

Le présent chapitre concerne la Lettonie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 31 janvier 2002. L'échéance pour remettre le 8^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Lettonie l'a présenté le 30 décembre 2021.

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

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

Les commentaires de la Confédération des syndicats libres de Lettonie sur le 8^e rapport ont été enregistrés le 8 juillet 2022.

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

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

La Lettonie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 4§1.

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

Les Conclusions relatives à la Lettonie concernent 22 situations et sont les suivantes :

- 9 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§4, 2§6, 2§7, 6§1, 6§2, 6§3, 22 et 29 ;
- 3 conclusions de non-conformité : articles 4§4, 5 et 6§4.

En ce qui concerne les autres 10 situations, régies par les articles 2§1, 2§2, 2§5, 4§2, 4§3, 4§5, 21, 26§1, 26§2 and 28, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

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

Le rapport suivant de la Lettonie 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 la Lettonie.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Lettonie était conforme à l'article 2§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). 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

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des précisions sur la durée maximale de travail autorisée, heures supplémentaires comprises, pour le personnel médical (Conclusions 2018).

En réponse, le rapport indique que les modifications apportées à l'article 53, paragraphe 1, de la loi de 2018 relative aux soins médicaux prévoient le passage complet à des heures de travail normales pour l'ensemble du personnel médical – qui sera ainsi couvert par les dispositions du droit du travail – à partir du 1^{er} janvier 2022.

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

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

Le rapport indique que, durant la période de référence, des modifications ont été apportées à la législation sur le travail concernant les heures supplémentaires et leur rémunération, concernant la pause qui n'est pas comprise dans la durée du travail à moins que le travailleur ne puisse quitter son lieu de travail, et concernant les infractions et sanctions administratives.

Le rapport indique en outre que, lors de l'organisation de séminaires ou d'autres réunions d'information, l'Inspection nationale du travail aborde toujours les questions liées à l'aménagement du temps de travail et à l'interprétation de la durée normale du travail par rapport à la durée globale du travail. Le rapport fournit des statistiques sur les violations des dispositions du droit du travail relatives à la durée du travail constatées par l'Inspection du

travail. Il ressort des données fournies qu'entre 2017 et 2020, le nombre de violations des dispositions régissant l'aménagement du temps de travail a légèrement diminué.

Le rapport fournit des informations sur les contrôles relatifs à l'aménagement du temps de travail. Les contrôles les plus nombreux concernent les secteurs suivants : le commerce de gros et de détail, la réparation de véhicules à moteur et de cyclomoteurs, l'hôtellerie et la restauration, et le transport et le stockage.

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

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

En réponse, le rapport indique qu'en 2018, le Médiateur a déposé une plainte constitutionnelle devant la Cour constitutionnelle de Lettonie. Celle-ci a rendu un arrêt dans une affaire où des heures de travail hebdomadaires "normales étendues" (60 heures par semaine) ont été assignées aux praticiens, et où le personnel médical n'a reçu une compensation pour les heures supplémentaires que si le temps de travail hebdomadaire dépassait 60 heures par rapport aux travailleurs d'autres professions dont le temps de travail hebdomadaire normal était de 40 heures. Une violation du principe d'égalité a été constatée et les autorités ont été tenues d'y remédier.

Le rapport fournit des statistiques sur les contrôles, les violations, les ordonnances et les amendes recensés dans les secteurs des soins de santé, de l'hôtellerie et de la restauration, de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche. La plupart des contrôles, des violations, des ordonnances et des amendes recensés au cours de la période de référence concernaient le secteur de l'hébergement et de la restauration.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé quelle était la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées ou non comme temps de repos (Conclusions 2018).

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

En réponse, le rapport indique qu'en Lettonie, les périodes d'astreinte et les contrats « zéro heure » ne font pas l'objet d'une réglementation spécifique. Le Comité note que les périodes d'astreinte sont des périodes pendant lesquelles le travailleur n'est pas tenu d'effectuer un travail pour l'employeur ; elles ne constituent pas un temps de travail effectif, que cette astreinte soit effectuée dans les locaux de l'employeur ou à domicile. Le Comité demande si les périodes pendant lesquelles un travailleur est au travail ou à domicile mais n'effectue pas de travail actif sont considérées comme du temps de travail ou des périodes de repos. Dans l'intervalle, il réserve sa position sur ce point.

Covid-19

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

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

Concernant la pandémie de covid-19, le rapport indique que l'ordonnance n° 103 a été adoptée le 12 mars 2020 et a expiré le 10 juin 2020. L'ordonnance prévoyait que les heures supplémentaires pouvaient être autorisées dans la limite de 60 heures hebdomadaires dans certaines institutions publiques, dans les ports et dans les sociétés de capitaux contrôlées par les ports. L'ordonnance n° 655, en vigueur du 6 novembre 2020 au 7 avril 2021, autorisait le personnel de l'administration pénitentiaire, le chef de la police nationale et le chef du service national des sapeurs-pompiers à travailler pendant plus de 24 heures en continu, en privilégiant, dans la mesure du possible, le travail à distance. Des majorations de 100 %, 50 % ou 30 % du salaire mensuel pouvaient être accordées aux médecins en fonction de leur degré de participation à la gestion de la crise de covid-19.

Le rapport indique que la covid-19 n'a pas eu d'impact sur la durée de travail des militaires. En ce qui concerne l'enseignement, les cours à distance ont été mis en place et, à la fin de 2020, une enveloppe de 1,1 million d'euros a été allouée pour rémunérer la charge de travail supplémentaire des enseignants.

Le rapport indique également que la loi sur la protection des travailleurs a été modifiée afin d'inclure une définition du travail à distance. Au cours de la pandémie de covid-19, de nombreuses entreprises, ainsi que des administrations locales et des institutions publiques, ont fait le choix du télétravail, et l'Inspection nationale du travail a principalement joué un rôle consultatif en fournissant des informations sur l'aménagement du temps de travail et le respect de la durée du travail lors de l'exécution de tâches à distance.

Le rapport indique qu'une nouvelle prestation d'assurance maladie a été mise en place pour les parents s'occupant d'enfants de moins de 10 ans (ou d'enfants handicapés de moins de 18 ans) lorsque ces derniers ne pouvaient pas fréquenter les jardins d'enfants, les écoles ou les crèches et que les parents ne pouvaient pas travailler à distance. La prestation d'assurance maladie a initialement été introduite sous la forme d'une indemnité forfaitaire pour quatorze jours calendaires au cours de la période comprise entre le 30 novembre et le 31 décembre 2020. Depuis novembre 2020, les prestations d'assurance maladie liées à la covid-19 sont versées à compter du premier jour d'incapacité par la Caisse nationale d'assurance sociale.

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 la Lettonie.

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité avait considéré que la situation de la Lettonie était conforme à l'article 2§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (voir ci-dessous).

Le Comité a précédemment noté qu'au titre de l'article 68 du Code du travail, le travail effectué un jour férié est rémunéré à raison du double du taux habituel ; une convention collective ou un contrat de travail peut prévoir un supplément plus élevé. Par conséquent, le Comité a demandé si le repos compensatoire octroyé en remplacement de la compensation salariale était équivalent ou supérieur au temps travaillé le jour férié. Le rapport ne donne pas d'informations sur ce point. Le Comité renouvelle donc sa question.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a également noté qu'au titre de l'article 14§6 de la loi relative à la rémunération des fonctionnaires et des agents de l'État et des collectivités locales, le travail effectué un jour férié par les fonctionnaires, à l'exception des fonctionnaires ayant des grades spécifiques, était rémunéré à raison du double du taux habituel ou compensé par un temps de repos un autre jour de la semaine. Le Comité a donc demandé si la législation fixait des critères restrictifs définissant les circonstances dans lesquelles le travail des fonctionnaires était autorisé les jours fériés, et quels étaient les mécanismes prévus pour en vérifier le respect. Il a également demandé si le repos compensatoire octroyé en remplacement de la compensation salariale était équivalent ou supérieur au temps travaillé le jour férié. Le rapport ne donne pas d'informations sur ce point. Le Comité renouvelle donc sa question.

En outre, le Comité a précédemment relevé que, conformément à l'article 27§2 de la loi relative à la carrière professionnelle des fonctionnaires, ceux qui ont des grades spécifiques et des horaires de travail ordinaires ne doivent pas être employés durant les jours fériés. Dans le cas contraire, les dispositions du Code du travail s'appliquent. Le Comité a demandé si la législation fixait des critères restrictifs définissant les circonstances dans lesquelles le travail des fonctionnaires ayant des grades spécifiques était autorisé les jours fériés, et quels étaient les mécanismes prévus pour en vérifier le respect.

Comme indiqué dans la partie du rapport consacré à l'article 2§1 de la Charte, le Règlement du Conseil des ministres n° 354 du 30 juin 2020 « Sur le déplacement des jours ouvrables en 2021 » s'applique en ce qui concerne les fonctionnaires et les employés ayant des horaires de travail ordinaires (article 27§2 de la loi relative à la carrière professionnelle des fonctionnaires). Le paiement des jours fériés se fait conformément à la loi relative à la rémunération et au Code du travail. Le Comité prend note de l'exemple fourni concernant les employés du service national des pompiers et des services de secours : ceux qui bénéficient d'un cumul du temps de travail et qui travaillent les jours fériés reçoivent un supplément de 50 % du taux horaire établi ; ceux qui travaillent selon des horaires de travail réguliers ne travaillent pas les jours fériés.

Le Comité note que l'article 29(1) de la loi relative à la carrière professionnelle des fonctionnaires prévoit que « selon la nécessité du service, un fonctionnaire peut, sur ordre du chef de l'institution ou d'un fonctionnaire habilité de celle-ci, être amené à accomplir les tâches du service en dehors des horaires spécifiés pour l'exécution de ces tâches, pendant les jours

de repos hebdomadaire et les jours fériés définis par la loi, ainsi que pendant les périodes de repos hebdomadaire sans dépasser 144 heures sur une période de quatre mois ».

Le rapport ne répondant qu'en partie à ses questions, le Comité réitère toutes les questions spécifiques concernant les jours fériés rémunérés. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Lettonie soit conforme à l'article 2§2 de la Charte sur ce point.

Covid-19

S'agissant de la question concernant les aménagements particuliers liés à la pandémie, le Comité croit comprendre d'après le rapport que les dispositions relatives à la rémunération ont continué de s'appliquer au travail effectué les jours fériés.

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

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 2018) que la situation de la Lettonie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositifs spéciaux mis en place en lien avec la pandémie, le rapport indique que la loi sur des mesures visant à prévenir et à éliminer la menace qui pèse sur l'État en raison de la propagation de la covid-19 ainsi que les conséquences de cette menace (« loi sur la crise ») a été adoptée le 20 mars 2020. Cette loi, qui a été en vigueur du 22 mars 2020 au 10 juin 2020, définissait un ensemble de mesures propres à prévenir et à éliminer la menace qui pèse sur l'État et ses conséquences, des mécanismes de soutien spéciaux ainsi que les coûts directement liés à l'endiguement de la propagation de la covid-19.

D'après l'article 14 de cette loi, « jusqu'au 31 décembre 2020, un employeur qui remplit les critères de participation au Programme de coopération approfondie et est touché par la crise causée par la covid-19 peut [...] octroyer au salarié un congé payé annuel non utilisé sans respecter les dispositions prévues à l'article 150§2 du code du travail ». À cet égard, le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 150§2 du code du travail, l'employeur est tenu de prendre en considération les souhaits du salarié autant que possible lorsqu'il octroie les congés payés annuels.

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

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 du travail »).

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), le Comité a estimé que la situation en Lettonie était conforme à l'article 2§4 de la Charte dans l'attente des informations demandées, particulièrement sur la liste des activités considérées comme impliquant une exposition à des risques particuliers.

Élimination ou réduction des risques

Le Comité avait considéré la situation conforme dans la conclusion précédente sur l'article §4 de la Charte. Le Comité réitère donc que la situation est toujours conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Mesures en réponse aux risques résiduels

Le Comité rappelle que, outre les mesures préventives, la Charte exige que des mesures compensatoires soient prises, au moins dans les secteurs et professions manifestement dangereux ou insalubres où les risques ne peuvent être éliminés, tels que les mines, les carrières, la sidérurgie, la construction navale et les activités qui exposent les travailleurs à des rayonnements ionisants, à des températures extrêmes ou au bruit. L'objectif de ces mesures compensatoires est d'offrir aux travailleurs concernés un temps de repos régulier suffisant pour récupérer du stress et de la fatigue et ainsi maintenir leur vigilance sur le lieu de travail ou limiter leur exposition au risque.

Dans sa précédente conclusion, le Comité avait estimé que la situation était conforme à la Charte sur cette question mais avait demandé que soit incluse une liste des activités considérées comme impliquant une exposition à des risques particuliers. Le rapport ne contient aucune information à ce sujet. Le Comité réitère sa question et dans l'intervalle considère que la situation est conforme à l'article 2§4.

Mesures liées à la covid-19

Il n'y a pas d'information sur des mesures adoptées dans le cadre de cet article en ce qui concerne la pandémie de la covid-19.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport de la Lettonie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente 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 de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Lettonie était conforme à l'article 2§5 de la Charte dans l'attente d'informations concernant les garanties en place pour que le travailleur bénéficie d'un repos hebdomadaire (Conclusions 2018).

Le rapport ne présente aucune nouvelle information à ce sujet. Le Comité renouvelle par conséquent sa demande d'informations sur les garanties en place pour que les travailleurs aient droit à un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures, pour qu'ils ne puissent pas renoncer à ce droit et pour que le repos hebdomadaire ne puisse pas être reporté au-delà de douze jours consécutifs. Dans l'hypothèse où les informations demandées ne seraient pas fournies, rien ne permettra d'établir que la situation de la Lettonie soit conforme à l'article 2§5 de la Charte sur ce point.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

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

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

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport ne mentionne pas de telles dispositions qui seraient pertinentes du point de vue de l'article 2§6 de la Charte.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

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

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

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique que l'arrêté n° 103 relatif à la déclaration de la situation d'urgence adopté le 12 mars 2020 au début de la pandémie de covid-19 et qui a cessé de s'appliquer le 10 juin 2020 comportait deux dispositions pertinentes au sens de l'article 2§7 de la Charte. L'article 4.49 de l'arrêté introduit une dérogation à l'obligation de soumettre les salariés à une visite médicale obligatoire dans le cas où les services de santé prodiguant ces visites ont cessé de fonctionner sur ordre du ministre de la Santé pendant la situation d'urgence. L'article 4.50 de l'arrêté prévoit qu'une fois que le fonctionnement des services de santé en question aura repris, un examen de santé initial sera effectué dans un délai d'un mois au plus tard et un examen de santé classique sera effectué dans un délai de trois mois au plus tard.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Lettonie était conforme à l'article 4§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à une rémunération majorée des heures supplémentaires

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si le repos qui peut être accordé en lieu et place de la rémunération majorée des heures supplémentaires était lui aussi majoré. Il a également demandé si la législation prévoyait, dans certains cas particuliers, des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires (Conclusions 2018).

Le rapport ne contenant aucune information sur ce point, le Comité réitère sa demande et considère que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

Covid-19

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

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

Le rapport indique qu'aucune disposition spécifique n'a été adoptée concernant les heures supplémentaires en cas de télétravail.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

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 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

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

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

Recours effectifs

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les règles applicables en cas de licenciement à titre de représailles d'un salarié ayant fait valoir son droit à l'égalité salariale.

En réponse, le rapport indique que conformément à l'article 122(1) du Code du travail, le salarié peut saisir le tribunal pour demander l'invalidation du licenciement dans un délai d'un mois à compter du jour de la réception d'un avis de licenciement. Dans d'autres cas, lorsque le droit d'un employé à poursuivre la relation de travail a été violé, il peut intenter une action en justice pour être réintégré dans un délai d'un mois à compter du jour du licenciement. En vertu de l'article 124(1), si l'avis de licenciement n'a pas de base légale ou si les procédures prescrites pour la résiliation d'un contrat de travail ont été violées, cet avis est déclaré nul (par décision de justice). En outre, conformément à l'article 124(2), l'employé licencié sur la base d'un avis de licenciement qui est déclaré invalide ou qui viole d'une autre manière le droit de cet employé à la poursuite de son emploi, doit être réintégré dans son poste précédent. Le salarié réintégré après un licenciement illégal doit recevoir son salaire moyen pour toute la période d'absence forcée. Le Comité considère que la situation est conforme à l'article 4§3 sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé des informations sur le nombre, la nature et l'issue des plaintes pour inégalité de rémunération portées devant les instances judiciaires et administratives. En réponse, le rapport indique que le système d'information des tribunaux ne recueille pas de données sur les raisons du licenciement d'un employé, y compris les plaintes concernant la discrimination salariale.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que soit définies les notions de travail égal ou travail de valeur égale dans le prochain rapport. Il a également demandé si les méthodes utilisées pour évaluer le travail étaient de nature non-sexiste et excluaient toute sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement féminins.

En réponse, le rapport indique que le Code du travail ne contient pas de définition du travail égal ou du travail de valeur égale. A cet égard, le Comité se réfère au rapport national sur l'égalité des genres en Lettonie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2022), qui confirme que ni les actes normatifs ni la jurisprudence nationale ne fournissent de critères pour établir la valeur égale du travail effectué.

Cependant, le rapport indique que la jurisprudence européenne et nationale sont utilisées pour l'évaluation des emplois. Il indique notamment que les États membres de l'UE peuvent utiliser à cette fin les documents provenant de l'Union européenne (par exemple, l'annexe 1 sur les systèmes non-sexistes d'évaluation et de classification des emplois ("*Gender-Neutral Job Evaluation and Classification Systems*") au document de travail de la Commission joint au Rapport de la Commission auprès du Parlement européen et du Conseil (6 décembre 2013), ainsi que le Rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)).

A ce sujet, le Comité relève dans ledit rapport national sur l'égalité des genres en Lettonie (2022) qu'il n'existe pas de systèmes d'évaluation et de classification des emplois au niveau de l'entreprise, sauf pour les fonctionnaires et les employés de l'État et des institutions municipales.

Le Comité rappelle qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les États doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères non-sexistes qui n'entraînent aucune discrimination indirecte (voir à cet égard les réclamations collectives nos 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Au vu de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'information concernant les paramètres qui permettent d'établir la valeur égale du travail effectué (tels que la nature du travail, la formation et les conditions de travail).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé de plus amples informations concernant les comparaisons de rémunération entre entreprises dans les litiges en matière d'inégalité salariale. En particulier, il a demandé si le droit interne interdisait la discrimination salariale dans les règlements statutaires ou les conventions collectives, et s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises, notamment lorsque les rémunérations étaient arrêtées de manière centralisée pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

En réponse, le rapport indique que le Code du travail n'interdit pas la comparaison des salaires à l'extérieur d'une entreprise, par exemple, lorsque cette entreprise fait partie d'un holding et que la rémunération est fixée de manière centralisée. La comparaison salariale dépend de chaque cas individuel examiné en justice.

Le rapport ne répondant qu'en partie à ses questions, le Comité réitère toutes les questions spécifiques concernant la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Lettonie soit conforme à l'article 4§3 de la Charte sur ce point.

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

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

Le rapport présente des données détaillées concernant la différence des revenus horaires et mensuels bruts des femmes et des hommes. Le Comité note que l'écart de rémunération entre les sexes atteignait 30 % dans les activités financières et 32 % dans le commerce de détail et la vente en gros.

À titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur la différence de rémunération entre les hommes et les femmes en Lettonie pendant la période de référence : 19,8 % en 2017, 19,6 % en 2018, 21,2 % (chiffre provisoire) en 2019 et 22,3 % (chiffre provisoire) en 2020 (comparé à 14,1 % en 2011). Il constate que cet écart était plus que la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (données en date du 4 mars 2022) et qu'il a augmenté pendant la période de référence.

La Lettonie 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 la pandémie a touché presque tout le monde et, en particulier, pendant l'état d'urgence du printemps 2020, les services de tourisme, d'accueil et de restauration ; le commerce de gros et de détail ; le secteur des arts et du divertissement. Selon le rapport, le gouvernement a introduit l'indemnité de temps d'immobilisation comme l'une des principales formes d'aide à l'amélioration de la situation des salariés et des travailleurs indépendants. Les femmes ont demandé des indemnités de temps d'immobilisation presque deux fois plus souvent que les hommes. Le Comité note d'après le rapport que la pandémie n'a pas mis en évidence de nouveaux problèmes dans le domaine de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, mais a aggravé ceux existant préalablement.

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

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

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

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

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

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

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

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

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a constaté que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs qu'un préavis de dix jours en cas de licenciement motivé par une incapacité de travail due à l'état de santé du travailleur ou par une incapacité temporaire de travail n'était pas raisonnable pour les travailleurs et les fonctionnaires qui justifient de plus de six mois d'ancienneté (Conclusions 2018).

Le rapport indique que l'article 103, paragraphe 1, du code du travail a été modifié en 2019. Depuis cette modification survenue pendant la période de référence, l'article 103 du code du travail prévoit que « sauf si la convention collective ou le contrat de travail spécifie un délai de préavis plus long, lorsque l'employeur donne un préavis de cessation de contrat de travail, il doit respecter les délais suivants : 1) sans délai, si le préavis est notifié dans les cas prévus à l'article 101, paragraphe 1, alinéa 2, 4 ou 7 dudit code – incapacité de travail due à l'état de santé du travailleur ; 2) 10 jours, si le préavis est notifié dans les cas prévus à l'article 101, paragraphe 1, alinéa 1, 3, 5 ou 11 dudit code – incapacité temporaire du travailleur à effectuer son travail pendant plus de six mois ; 3) un mois, si le préavis est notifié dans les cas prévus à l'article 101, paragraphe 1, alinéa 6, 8, 9 ou 10 dudit code ». Le rapport indique également que l'article 111 du code du travail continue de prévoir que si un préavis de cessation de contrat de travail a été donné sur la base de l'article 101, paragraphe 1, alinéa 6, 7, 8, 9 ou 10 du code du travail, l'employeur est tenu, à la demande écrite du travailleur, d'accorder à ce dernier, sur son temps de travail contractuel, un délai suffisant pour trouver un autre emploi. La convention collective ou le contrat de travail doit préciser la durée de ce délai ainsi que le niveau de salaire conservé par le travailleur pendant cette période.

Comme indiqué ci-dessus, le Comité n'évaluera plus le caractère raisonnable des délais de préavis en détail, mais en fonction des critères précités. Il note que le délai minimum de préavis reste le même en cas d'incapacité temporaire du travailleur à effectuer son travail pendant plus de six mois et qu'il a été réduit en cas d'incapacité due à l'état de santé du travailleur. Le Comité reconduit donc sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a constaté que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le préavis d'un mois applicable en cas de licenciement pour incompétence, réintégration d'un autre travailleur, réduction des effectifs ou liquidation de l'entreprise n'était pas raisonnable pour les travailleurs et les fonctionnaires qui justifient de plus de trois ans d'ancienneté (Conclusions 2018). Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée à l'article 103, paragraphe 3, du code du travail, qui fixe ce délai de préavis. Le Comité reconduit donc sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

En ce qui concerne les fonctionnaires, le rapport indique que la loi relative à la fonction publique ne régit pas le délai de préavis applicable à la cessation de leurs contrats. Elle précise en outre que le préavis doit être raisonnable et à la mesure du motif du licenciement et que, dans tous les cas, il est fixé individuellement par chaque institution. Le rapport indique également que la Chancellerie d'État travaille actuellement sur des amendements à la loi relative à la fonction publique. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les amendements apportés à la loi relative à la fonction publique en ce qui concerne les délais de préavis applicables à la cessation des contrats dans la fonction publique.

Le rapport fait savoir qu'en ce qui concerne le droit des travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi, aucune disposition spécifique n'a été prise en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

Période d'essai

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le prochain rapport indique la durée maximale de la période d'essai prévue par la loi (Conclusions 2018).

Le rapport indique, en réponse à cette question, qu'en vertu de l'article 46 du code du travail, une période d'essai d'une durée maximale de trois mois peut être prévue lors de la signature du contrat de travail afin de déterminer si le travailleur est apte à effectuer le travail qui lui est confié.

Le Comité prend note qu'aux termes de l'article 47, paragraphe 1, du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent rompre la relation d'emploi pendant la période d'essai moyennant un préavis écrit de trois jours. Cet article indique en outre que l'employeur n'est pas tenu de motiver sa décision lorsqu'il met fin au contrat de travail pendant la période d'essai. Le Comité note que le préavis de trois jours n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte.

Travailleurs précaires

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le prochain rapport confirme que les conditions afférentes au préavis s'appliquent à tous les salariés couverts par le code du travail, y compris à ceux qui ont été recrutés sur la base d'un contrat à durée déterminée (Conclusions 2018).

Le rapport indique, en réponse à cette question, qu'aux termes du paragraphe 6 de l'article 44 du code du travail, les conditions qui s'appliquent aux salariés recrutés sur la base d'un contrat à durée déterminée sont les mêmes que celles qui s'appliquent aux salariés sous contrat permanent.

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

Le Comité prend note qu'aux termes de l'article 103, paragraphe 1, alinéa 3, du code du travail, le délai de préavis est d'un mois en cas de liquidation de l'entreprise de l'employeur lorsque celui-ci est une personne morale ou s'il s'agit d'un partenariat.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité prend note qu'aux termes de l'article 101 du code du travail, le salarié peut être licencié sans préavis dans les cas suivants : lorsqu'il a eu un comportement illégal et qu'il a, de ce fait, perdu la confiance de son employeur ; lorsqu'il est sous l'influence de l'alcool, de stupéfiants ou de substances toxiques alors qu'il travaille ; lorsqu'il n'est pas en mesure d'effectuer le travail prévu dans son contrat en raison de son état de santé attesté par un certificat médical.

Conclusion

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

- qu'un préavis de dix jours en cas de licenciement motivé par une incapacité de travail due à l'état de santé du salarié ou par une incapacité temporaire est manifestement déraisonnable pour les salariés justifiant de plus de six mois d'ancienneté ;
- que le préavis d'un mois applicable en cas de licenciement pour incompétence, réintégration d'un autre salarié, compression du personnel et liquidation est manifestement déraisonnable pour les salariés justifiant de plus de trois ans d'ancienneté ;
- que le préavis de trois jours, en cas de licenciement pendant la période d'essai, est manifestement déraisonnable.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

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 2018), le Comité a conclu que la situation de Lettonie n'était pas conforme à la Charte au motif que la quotité saisissable du salaire laissait les travailleurs qui percevaient les salaires les plus bas et les personnes qui étaient à leur charge sans moyens de subsistance suffisants. Il a demandé que le prochain rapport indique les limites applicables aux retenues sur salaire.

Le Comité relève dans le rapport que l'article 78 de la loi sur le travail énonce les conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées sur le salaire versé à un travailleur. En outre, en vertu de l'article 79 de cette loi, l'employeur est habilité à déduire une part du salaire à titre d'indemnisation pour les pertes qu'il a subies en raison d'un agissement illégal et coupable du travailleur. Cette retenue nécessite le consentement écrit du travailleur. Conformément à l'article 80, les retenues pour indemnisation des pertes subies ne peuvent dépasser 20 % du salaire mensuel. En tout état de cause, le salaire du travailleur ne peut être inférieur au salaire mensuel minimum et les fonds versés doivent être maintenus au niveau des prestations sociales prévues par l'État pour chaque enfant mineur à charge.

Le rapport indique par ailleurs que la quotité saisissable du salaire est déterminée en application du Code de procédure civile. Aux termes de l'article 594 du Code de procédure civile, 50 % du salaire mensuel minimum sont déduits en cas d'obligations alimentaires à l'égard des enfants et 30 % du salaire minimum en cas de pertes ou d'indemnisation de pertes

résultant de dommages corporels ayant entraîné une mutilation ou d'autres atteintes à la santé.

Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité 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 la Lettonie ainsi que des commentaires soumis par la Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL).

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif qu'il fallait réunir au moins le quart des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat en son sein et au moins 50 membres fondateurs pour créer un syndicat en dehors d'une entreprise, ce qui constituait une restriction excessive du droit syndical (Conclusions 2018).

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

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

Taux de syndicalisation

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

En réponse à la question ciblée, le rapport fournit des données chiffrées sur l'affiliation syndicale pendant la période comprise entre 2017 et 2020. Le Comité note que le taux de syndicalisation, en baisse, est passé de 10,2 % en 2017 à 8,6 % en 2020.

Champ d'application personnel

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que l'article 15, paragraphe 1, clause 1 de la loi relative au service militaire interdit aux membres des forces armées d'adhérer à des syndicats. Le rapport explique que cette interdiction est notamment motivée par la nécessité de maintenir la loyauté du soldat à son commandant ainsi que la discipline militaire.

Le rapport ajoute que selon l'article 10, paragraphe 3 de la loi relative au service militaire, les soldats ont le droit de nommer un représentant au sein de chaque unité pour défendre leurs intérêts et régler les problèmes internes. Le représentant des soldats doit exercer ses pouvoirs dans le respect des procédures spécifiées par le ministre de la Défense. Le rapport précise qu'aux termes de l'article 10, paragraphe 2 de la loi relative au service militaire, un soldat a le droit d'être membre d'associations et de fondations de nature non politique, de créer des associations et fondations militaires et de participer à d'autres activités non politiques à condition qu'elles n'interfèrent pas avec le service.

Le Comité considère que l'interdiction faite aux membres des forces armées de Lettonie d'exercer leur droit syndical n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte. Il estime également que le représentant des soldats ne peut être considéré comme ayant des caractéristiques et des compétences similaires à celles d'un syndicat. Par conséquent, il considère que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte sur ce point.

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

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.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur le droit des membres des services de sécurité de l'État (autres que la police) de créer et d'adhérer à un syndicat (Conclusions 2018).

En réponse à la question ciblée, le rapport précise que l'article 18 du chapitre 4 de la loi du 5 mai 1994 relative aux services de sécurité de l'État, telle que modifiée en 2018, interdit aux agents des services de sécurité de l'État de mener des activités politiques, d'organiser des grèves, des manifestations, des piquets de grève et d'y participer, de créer des syndicats et de participer à leur fonctionnement. Le Comité considère par conséquent que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que les agents des services de sécurité de l'État ne jouissent pas du droit syndical.

Le rapport indique également que la loi du 5 novembre 2020 relative aux gardes-frontières de l'État est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2020. Cette loi ne maintient pas l'interdiction faite aux gardes-frontières de constituer des syndicats.

Le rapport ajoute que la Chancellerie d'État de la République de Lettonie travaille sur un projet de modification à la loi relative à la fonction publique d'État. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur tout fait nouveau en la matière relevant du droit syndical.

Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs

Dans sa précédente conclusion, le Comité a examiné la situation en ce qui concernait la nouvelle loi du 6 mars 2014 relative aux syndicats (Conclusion 2018). Il a considéré que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif qu'il fallait réunir au moins le quart au moins des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat en son sein et au moins 50 membres fondateurs pour créer un syndicat en dehors d'une entreprise, ce qui constituait une restriction excessive du droit syndical (Conclusions 2018).

Le rapport indique que ces seuils minimums ont été fixés avec la participation active de la Confédération des syndicats libres de Lettonie et qu'ils respectent les indications de la Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Le rapport ne fait état d'aucun changement en ce qui concerne la loi du 6 mars 2014 relative aux syndicats. Le Comité réitère par conséquent sa conclusion de non-conformité.

Conclusion

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

- les membres des forces armées et aux fonctionnaires des institutions de sécurité de l'État ne peuvent pas constituer de syndicats ni s'y affilier afin de défendre leurs intérêts ;

- il faut réunir au moins le quart des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat en son sein et au moins 50 membres fondateurs pour créer un syndicat en dehors d'une entreprise, ce qui constitue une restriction excessive du droit syndical.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

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

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

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lettonie ainsi que des commentaires de la Confédération des syndicats libres de Lettonie.

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion des négociations collectives était insuffisante, compte tenu du faible taux de couverture des travailleurs par des conventions collectives à l'époque, qui s'élevait à environ 24 % (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité et à la question générale.

Le rapport ainsi que les commentaires soumis par la Confédération des syndicats libres de Lettonie fournissent des informations relatives à plusieurs mesures de fond visant à promouvoir les négociations collectives qui ont été prises au cours de la période de référence. En 2018, la modification de l'article 18 du Code du travail a introduit un seuil de représentativité plus bas pour les organisations d'employeurs permettant de signer des conventions collectives sectorielles qui peuvent être étendues à l'ensemble des employeurs et des salariés du secteur en question. Deux conventions collectives sectorielles utilisant le seuil plus favorable ont été signées en 2019, dans le secteur de la construction, et en 2020, dans le secteur de la fibre de verre. En 2020, la modification de l'article 68 du Code du travail a donné la possibilité aux partenaires sociaux de déroger aux dispositions légales en matière de paiement des heures supplémentaires en contrepartie d'un salaire minimum plus élevé. Cette modification a apporté une certaine marge de manœuvre aux négociations collectives sur le salaire minimum, une question qui était auparavant exclusivement réglementée par la loi. Deux conventions collectives sectorielles couvrant les questions salariales ont été signées respectivement en 2019 (secteur de la construction) et en 2020 (secteur de l'hôtellerie). Le rapport fournit des informations sur d'autres conventions collectives sectorielles conclues au cours de la période de référence dans les secteurs des soins et des chemins de fer.

Ces modifications sont notamment le fruit d'un travail de collaboration entre les partenaires sociaux mené dans le cadre d'un projet financé par l'Union européenne intitulé « Développement du dialogue social en vue d'améliorer la réglementation en matière de soutien aux entreprises ». Le rapport ainsi que les commentaires soumis par la Confédération des syndicats libres de Lettonie fournissent des informations relatives à trois projets supplémentaires impliquant les partenaires sociaux et intégrant des dispositifs relatifs aux négociations collectives mis en œuvre au cours de la période de référence. Ces projets concernent respectivement la sécurité au travail, le vieillissement actif et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le Comité indique que le rapport ne fournit pas d'estimation mise à jour concernant la couverture de la négociation collective pendant la période de référence à la lumière des mesures décrites ci-dessus et que cette information était également indisponible auprès

d'autres sources. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le pourcentage total d'employés à tous les niveaux couverts par une convention collective.

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

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport fournit des informations sur la manière dont certains problèmes liés à la pandémie ont été traités dans les conventions collectives adoptées au cours de la période en question, notamment en ce qui concerne le télétravail et la protection du revenu.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

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 (Conclusions 2018). 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 sa conclusion précédente, le Comité avait noté qu'aux termes de l'article 20§1 de la loi sur les institutions de sécurité de l'Etat, les agents des institutions de sécurité de l'Etat avaient l'interdiction, entre autres, d'organiser des grèves, des manifestations ou des piquets de grève et d'y participer. Il avait demandé des informations concernant le droit de grève des policiers et ajourné sa conclusion dans l'attente de ces informations.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que conformément à la loi sur la grève, les travailleurs ont le droit de faire grève. Toutefois, l'article 16 de cette loi énumère un certain nombre de catégories professionnelles pour lesquelles le droit de grève est interdit ; cette liste inclut les policiers. L'article 23§5 de la loi sur la police dispose lui aussi que la police n'a pas le droit d'appeler à la grève. Le Gouvernement ajoute qu'un policier a le droit de s'adresser aux tribunaux pour contester les décisions le concernant s'il estime que ces décisions restreignent de manière injustifiée ses droits ou son autorité ou portent atteinte à sa dignité.

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

Covid-19

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

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour

restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

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

Le Gouvernement indique qu'aucune mesure particulière n'a été prise.

Conclusion

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lettonie. Il prend également note des commentaires soumis par la Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL).

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 dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la questions ciblées.

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.

En réponse à la demande d'informations sur les voies de recours, le rapport indique qu'en cas de violation du droit à l'information et à la consultation, les salariés ou leurs représentants peuvent saisir l'Inspection nationale du travail chargée de la mise en œuvre de la surveillance et du contrôle de l'État dans le domaine des relations juridiques du travail et de la protection du travail. Les employés ou leurs représentants ont également le droit d'intenter une action devant un tribunal de droit commun conformément aux procédures spécifiées dans la loi sur la procédure civile.

Le Comité note, d'après les commentaires de la Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL), que, conformément à l'article 11 de la loi sur le travail, les représentants des salariés, dans l'exercice de leurs fonctions, ont le droit de demander et de recevoir de l'employeur des informations sur la situation économique actuelle et la situation sociale de l'entreprise. La FTUCL allègue que, dans la pratique, les informations sur les niveaux de rémunération et le système de rémunération sont souvent traitées par les employeurs comme un secret commercial. Cela crée des obstacles pour les représentants des travailleurs dans la protection du droit des travailleurs à un salaire égal. Selon la FTUCL, un autre défi consiste à trouver un équilibre entre le droit à l'information et à la consultation et le règlement général sur la protection des données (RGPD). Le GDPR ne peut pas empêcher les représentants des travailleurs (syndicats) de demander des informations à l'employeur sur le système de rémunération dans l'entreprise pour remplir leur fonction légitime – protéger les intérêts et défendre les droits de leurs membres. Cependant, il y a très souvent des cas où les employeurs ont une interprétation opposée sur cette question et le RGPD est utilisé comme une raison de ne pas divulguer des informations. Le Comité demande que le prochain rapport commente ces observations et explique comment le droit d'accès à l'information sur les niveaux de rémunération fonctionne dans la pratique.

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

l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que toutes les mesures prises pendant la pandémie ont été discutées avec les partenaires sociaux. Le rapport précise en outre qu'en 2020, la loi sur la gestion de la propagation de l'infection au COVID-19 (ci-après – loi sur la gestion) est entrée en vigueur. La loi a établi les principes de base du fonctionnement des pouvoirs publics et les droits et obligations des pouvoirs publics et des particuliers pour la prévention et la gestion de la menace contre l'État après la levée de la situation d'urgence créée par la propagation du COVID-19. Conformément à l'article 31 de la loi sur la gestion, l'Agence nationale pour l'emploi (ci-après dénommée SEA) peut raccourcir le délai de notification d'un licenciement collectif. La SEA informe immédiatement par écrit l'employeur et les représentants des salariés du raccourcissement du délai.

Le rapport fournit également des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie pour assurer le respect du droit à l'information et à la consultation dans des secteurs particuliers (en particulier le Bureau de la sécurité intérieure, dans l'administration publique et dans l'aviation civile). Selon le rapport, pendant la pandémie, des consultations avec les syndicats ont également eu lieu à distance, en ligne, pour assurer la circulation et l'examen des documents en temps opportun. Le rapport fournit également des informations sur l'échange d'informations actualisées entre les institutions médicales et les médecins praticiens impliqués dans l'atténuation des conséquences de la COVID-19, ce qui n'est toutefois pas pertinent pour l'évaluation au titre de l'article 21 de la Charte.

Le Comité note que le délai de notification d'un licenciement collectif a été raccourci en période d'urgence. Elle note également, d'après les commentaires de la Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL), que pendant l'impact de la pandémie de COVID-19, les syndicats ont signalé divers défis dans la mise en œuvre pratique du droit à l'information et à la consultation. Pour limiter la propagation du COVID-19, certaines conditions de travail ont été modifiées sans informer ni consulter les représentants des travailleurs. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'impact de cette mesure sur les droits garantis par l'article 21 de la Charte.

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

Conclusion

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lettonie. Il prend également note des commentaires soumis par la Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL).

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

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

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

Le Comité a précédemment demandé des informations précises sur les mesures adoptées ou encouragées par les autorités afin de permettre aux travailleurs, ou à leurs représentants, de contribuer à l'organisation des services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise. Le rapport indique en réponse que, selon les informations reçues de la Confédération des syndicats libres de Lettonie, aucune information n'est disponible concernant la participation des syndicats à l'organisation des services sociaux et socioculturels dans les entreprises. Le Comité note qu'il apparaît qu'aucune mesure spécifique n'a été adoptée ou encouragée par les autorités afin de permettre aux travailleurs, ou à leurs représentants, de contribuer à l'organisation des services sociaux et socioculturels au sein des entreprises.

Le Comité rappelle que le droit de participer à l'organisation des services et équipements sociaux et socioculturels ne s'applique que dans les entreprises où de tels services et équipements sont prévus ou déjà créés. L'article 22 de la Charte n'exige pas que les employeurs offrent des services et des facilités sociaux et socioculturels à leurs employés mais exige que les travailleurs puissent participer à leur organisation, là où de tels services et facilités ont été établis (Conclusions 2007, Italie, Conclusions 2007, Arménie).

Le Comité a également précédemment réservé sa position concernant les voies de recours existantes, dans l'attente d'informations détaillées sur les procédures administratives et/ou judiciaires ouvertes aux salariés, ou à leurs représentants, qui considèrent que leur droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et l'environnement de travail n'a pas été respecté. Dans ce cadre, le Comité a également demandé à être informé des sanctions qui peuvent être infligées aux employeurs en cas de manquement à leurs obligations et si les salariés, ou leurs représentants, ont droit à des dommages et intérêts. Enfin, il a demandé des informations actualisées sur les décisions prises par les organes judiciaires compétents concernant la mise en œuvre du droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions et du milieu de travail.

Le rapport indique en réponse qu'en cas de violation du droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions et du milieu de travail, une personne (salariés ou leurs représentants) peut s'adresser à l'Inspection nationale du travail. Les employés ou leurs représentants ont également le droit d'intenter une action devant un tribunal de droit commun conformément aux procédures spécifiées dans la loi sur la procédure civile.

Conformément à l'article 162 de la loi sur le travail, un avertissement ou une amende de sept à soixante-dix unités d'amende est infligée à l'employeur s'il est une personne physique, et une amende de quatorze à deux cent vingt unités d'amende – s'il est une personne morale,

pour la violation des lois et règlements régissant l'emploi. Tout acte préjudiciable en soi, à la suite duquel un dommage a été causé (également un préjudice moral), donne à celui qui en a subi le préjudice le droit de demander réparation au contrevenant, dans la mesure où celui-ci peut être tenu pour responsable de tel acte. Par préjudice moral, on entend la souffrance physique ou mentale, qui est causée à la suite d'actes illégaux commis à l'encontre des droits non financiers ou des délits d'avantages non financiers de la personne qui a subi le préjudice. Le montant de l'indemnisation pour préjudice moral est déterminé par un tribunal à sa discrétion, en tenant compte de la gravité et des conséquences du préjudice moral, conformément au droit civil. Le rapport fournit également des statistiques sur les violations identifiées par l'Inspection nationale du travail concernant la loi sur la protection du 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 demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique qu'aucune mesure spécifique n'a été prise et que toutes les mesures prises pendant la pandémie ont été discutées avec les partenaires sociaux dans des groupes de travail et des groupes de travail ad hoc.

Le rapport indique en outre qu'en 2020, la loi sur la gestion de la propagation de l'infection au covid-19 est entrée en vigueur, par laquelle la période de notification du licenciement collectif a été raccourcie en cas d'urgence. Le Comité note également, d'après les commentaires de la Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL), que pendant la pandémie de covid-19, divers changements des conditions de travail ont été introduits sans informer ni consulter les représentants des travailleurs. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus complètes sur la portée et la mise en œuvre du raccourcissement du délai de notification d'un licenciement collectif, ainsi que sur l'impact qu'il a eu sur les droits des travailleurs garantis par l'article 22 de la Charte.

Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 22 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lettonie et des commentaires soumis par la Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL).

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

Dans sa conclusion précédente, Comité a jugé la situation de la Lettonie conforme à l'article 26§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

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

Prévention

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur toute mesure préventive prise durant la période de référence afin de favoriser une prise de conscience du problème du harcèlement sexuel au travail. Il a également demandé si, et dans quelle mesure, les organisations d'employeurs et de travailleurs étaient consultées sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (Conclusions 2018).

Le rapport fournit des informations détaillées sur les activités de sensibilisation et d'information menées pendant la période de référence – campagnes d'information de la population, rapports, discussions, études et enquêtes – avec la participation des partenaires sociaux. Par exemple, en 2020, le ministre de la Protection sociale a demandé l'avis des partenaires sociaux, à savoir la Confédération des syndicats libres de Lettonie et la Confédération des employeurs de Lettonie, concernant la possibilité de ratifier la Convention n° 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Le rapport précise que la Confédération des syndicats libres de Lettonie a appelé à ratifier la Convention n° 190, tandis que la Confédération des employeurs de Lettonie a diffusé des informations concernant celle-ci sur son site web, sur les réseaux sociaux et à ses membres.

Le rapport ajoute qu'en 2018, le médiateur a diffusé auprès des salariés et des employeurs un document d'information sur les comportements sexuels non désirés dans l'environnement de travail. De plus, en 2019, le médiateur a organisé une formation à l'intention du personnel des institutions de l'administration publique (quatre conférences) sur le harcèlement sexuel au travail.

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 sur le règlement n° 1 du Conseil des ministres du 21 novembre 2018 relatif aux valeurs de l'administration publique et aux principes fondamentaux de déontologie. Il précise que chaque institution dispose de son propre code de déontologie. Par exemple, la Police nationale a élaboré le règlement interne n° 3 du 5 février 2020 intitulé

« Code de déontologie de la Police nationale », qui définit les valeurs éthiques et les principes fondamentaux de la Police, ainsi que des règles de conduite générales.

Le rapport indique également que le 17 octobre 2019, le Code du travail a été modifié afin d'y introduire une description des infractions administratives et des sanctions prévues pour ces infractions. Jusqu'au 1^{er} juillet 2020, les infractions et sanctions étaient régies par le Code letton des infractions administratives. Aux termes de l'article 161 du Code du travail (Non-respect de l'interdiction d'appliquer un traitement différencié dans le domaine des relations de travail), en cas de non-respect de l'interdiction d'appliquer un traitement différencié dans le domaine des relations de travail, un avertissement ou une amende comprise entre 28 et 70 unités peut être infligé à l'employeur en tant que personne physique, et une amende comprise entre 70 et 140 unités peut être infligée à l'employeur en tant que personne morale (une unité représente cinq euros).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si le cadre juridique prévoyait la protection des victimes de harcèlement sexuel contre les représailles et si la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée lorsque le harcèlement sexuel avait lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il était responsable, même s'il mettait en cause, en tant qu'auteur ou victime, une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité relève dans le rapport par pays sur l'égalité de genre (2021) établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination que le droit letton prévoit une protection contre la victimisation en cas de discrimination ou, plus généralement, en cas de non-respect des dispositions du Code du travail.

Le rapport ne précise pas si la responsabilité de l'employeur peut être engagée lorsque le harcèlement sexuel a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que ce harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). Le Comité réitère donc sa question et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Lettonie soit conforme à l'article 26§1 de la Charte sur ce point.

Domages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel. Il réitère sa question et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Lettonie soit conforme à l'article 26§1 de la Charte sur ce point.

Le Comité a demandé que le prochain rapport donne, le cas échéant, des exemples de jurisprudence en matière de réparation (Conclusions 2018). Il a également demandé que le prochain rapport confirme que le droit à la réintégration est garanti à tout salarié ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou qui aurait été poussé à démissionner pour des motifs participant du harcèlement sexuel et qu'il fournisse des informations à ce sujet (Conclusions 2018).

Le rapport fournit des informations détaillées sur le nombre de procédures judiciaires engagées à tous les niveaux de compétence concernant des infractions à l'article 29 du Code du travail interdisant les différences de traitement et la discrimination dans l'emploi. Par exemple, pendant la période de référence, le tribunal de première instance a retenu, dans deux conflits du travail, la requête d'un plaignant qui alléguait d'une infraction à l'article 29 du Code du travail. Il a accordé une indemnisation pour le préjudice moral d'un montant de 3

787,44 euros en faveur du plaignant. Le rapport ne donne cependant pas d'exemple d'affaires de harcèlement sexuel traitées par les tribunaux.

Le Comité demande une nouvelle fois que lui soient fournis des exemples de jurisprudence en matière de harcèlement sexuel, incluant des informations sur les indemnités accordées. Il redemande également si le droit à la réintégration est garanti à tout salarié ayant été injustement licencié ou poussé à démissionner pour des raisons liées au harcèlement sexuel, et que des informations lui soient fournies à ce sujet. Le Comité considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Lettonie soit conforme à l'article 26§1 de la Charte sur ce point.

Le Comité relève dans le rapport par pays sur l'égalité de genre (2021), établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que dans les conflits du travail, toute personne peut demander à bénéficier de conditions d'emploi non discriminatoires, à être réintégrée (sauf en cas de recrutement discriminatoire) et à être indemnisée, y compris pour le préjudice moral.

Covid-19

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

Le rapport indique qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lettonie et des commentaires soumis par la Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL).

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

Dans sa conclusion précédente, Comité a jugé la situation de la Lettonie conforme à l'article 26§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

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

Prévention

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur toute mesure préventive prise durant la période de référence afin de favoriser une prise de conscience du problème du harcèlement moral (psychologique) au travail. Il a également demandé si, et dans quelle mesure, les organisations d'employeurs et de travailleurs étaient consultées sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail (Conclusions 2018).

Le rapport fournit des informations détaillées sur les activités de sensibilisation et d'information menées pendant la période de référence – campagnes d'information de la population, rapports, discussions, études et enquêtes – avec la participation des partenaires sociaux. Par exemple, en 2020, le ministre de la Protection sociale a demandé l'avis des partenaires sociaux, à savoir la Confédération des syndicats libres de Lettonie et la Confédération des employeurs de Lettonie, concernant la possibilité de ratifier la Convention n° 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Le rapport précise que la Confédération des syndicats libres de Lettonie a appelé à ratifier la Convention n° 190, tandis que la Confédération des employeurs de Lettonie a diffusé des informations concernant celle-ci sur son site web, sur les réseaux sociaux et à ses membres.

Le rapport ajoute qu'en septembre et en octobre 2019, l'Inspection nationale du travail a pour la première fois réalisé une inspection thématique sur les risques psychoémotionnels dans l'environnement de travail. Le rapport indique également qu'en 2019/2022, le médiateur a dispensé des formations sur les situations de brimade collective et d'autoritarisme à des fonctionnaires et à des salariés du secteur privé.

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 sur le règlement n° 1 du Conseil des ministres du 21 novembre 2018 relatif aux valeurs de l'administration publique et aux principes fondamentaux de déontologie. Il précise que chaque institution dispose de son propre code de déontologie. Par exemple, la Police nationale a élaboré le règlement interne n° 3 du 5 février 2020 intitulé

« Code de déontologie de la Police nationale », qui définit les valeurs éthiques et les principes fondamentaux de la Police, ainsi que des règles de conduite générales.

Le rapport indique également que le 17 octobre 2019, le Code du travail a été modifié afin d'y introduire une description des infractions administratives et des sanctions prévues pour ces infractions. Jusqu'au 1^{er} juillet 2020, les infractions et sanctions étaient régies par le Code letton des infractions administratives. Aux termes de l'article 161 du Code du travail (Non-respect de l'interdiction d'appliquer un traitement différencié dans le domaine des relations de travail), en cas de non-respect de l'interdiction d'appliquer un traitement différencié dans le domaine des relations de travail, un avertissement ou une amende comprise entre 28 et 70 unités d'amende peut être infligé à l'employeur en tant que personne physique, et une amende comprise entre 70 et 140 unités d'amende peut être infligée à l'employeur en tant que personne morale.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si le cadre juridique prévoyait la protection des victimes de harcèlement moral (psychologique) contre les représailles et si la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée lorsque le harcèlement avait lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il était responsable, même s'il mettait en cause, en tant qu'auteur ou victime, une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité relève dans le rapport par pays sur l'égalité de genre (2021), établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que le droit letton prévoit une protection contre la victimisation en cas de discrimination ou, plus généralement, en cas de non-respect des dispositions du droit du travail.

Le rapport ne précise pas si la responsabilité de l'employeur peut être engagée lorsque le harcèlement moral (psychologique) a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que ce harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). Le Comité réitère sa question. Il considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Lettonie soit conforme à l'article 26§2 de la Charte sur ce point.

Domages et intérêts

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté que conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe 8 du Code du travail, en cas de discrimination, le salarié concerné pouvait demander réparation du préjudice matériel et moral subi. De plus, en vertu de l'article 1 635 du Code civil, toute personne ayant subi un préjudice moral résultant d'agissements illicites pouvait demander réparation devant une juridiction civile. Le montant des dommages et intérêts pour l'indemnisation du préjudice moral était fixé par le juge, en fonction de la gravité de l'atteinte morale subie par la victime et de ses répercussions (Conclusions 2018).

Le Comité a demandé que le prochain rapport donne, le cas échéant, des exemples de jurisprudence en matière de réparation (Conclusions 2018). Il a aussi demandé si le droit à réintégration était garanti à tout salarié ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou qui avait été poussé à démissionner pour des motifs participant du harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018).

Le rapport fournit des informations détaillées sur le nombre de procédures judiciaires engagées à tous les niveaux de compétence concernant des infractions à l'article 29 du Code du travail interdisant les différences de traitement et la discrimination dans l'emploi. Par

exemple, pendant la période de référence, le tribunal de première instance a retenu, dans deux conflits du travail, la requête d'un plaignant qui alléguait d'une infraction à l'article 29 du Code du travail. Il a accordé une indemnisation pour le préjudice moral d'un montant de 3 787,44 euros en faveur du plaignant. Le rapport ne donne cependant pas d'exemple d'affaires de harcèlement moral traitées par les tribunaux.

Le Comité relève dans le rapport par pays sur l'égalité de genre (2021), établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que dans les conflits du travail, toute personne peut demander à bénéficier de conditions d'emploi non discriminatoires, à être réintégrée (sauf en cas de recrutement discriminatoire) et à être indemnisée, y compris pour le préjudice moral.

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.

Le rapport indique qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie.

Conclusion

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

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

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

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

Dans les conclusions précédentes (Conclusions 2018), le Comité a reporté ses conclusions. Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le Gouvernement en réponse à ses précédentes questions.

Types de représentants des travailleurs

Dans des conclusions précédentes (Conclusions 2018), le Comité a noté que, selon le Code du travail, il existe deux types de représentation des travailleurs : les représentants syndicaux et les autres représentants élus des travailleurs. Le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse plus de détails sur les types de représentants des travailleurs autres que les membres des syndicats.

En réponse, le rapport indique qu'au sens du Code du travail, le "représentant des travailleurs" désigne : (1) les représentants syndicaux, ou (2) les autres représentants des travailleurs qui sont élus pour une durée déterminée par un vote à la majorité simple lors d'une réunion à laquelle participe au moins la moitié des travailleurs employés par une entreprise. Le rapport indique en outre que dans le cadre du système de protection du travail, il existe un "représentant de confiance" qui est une personne élue par les employés et qui est formée conformément aux procédures indiquées par le Cabinet des ministres et qui représente les intérêts des employés en matière de protection du travail.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans des conclusions précédentes (conclusion 2018), le Comité a noté que, conformément aux dispositions du Code du travail et de la loi sur les syndicats, les membres d'un syndicat ne peuvent être licenciés sans le consentement préalable du syndicat concerné, sauf dans des situations définies par la loi. Il a demandé de plus amples informations sur ces exceptions. Le Comité a également demandé des informations sur la manière dont les représentants des travailleurs autres que les membres du syndicat sont protégés contre les licenciements dans les entreprises où aucun syndicat n'est actif et sur la durée de cette protection.

En réponse, le rapport indique qu'il est interdit à un employeur de notifier la résiliation d'un contrat de travail à un représentant syndical sans le consentement préalable du syndicat concerné, sauf dans les cas où le représentant syndical est en période d'essai ou dans les cas où la résiliation du contrat de travail est fondée sur des circonstances liées à la conduite du salarié concerné (comme le fait d'être sous l'influence de l'alcool ou de stupéfiants lors de l'exécution du travail) ou est due à la liquidation de l'entreprise. Le rapport indique en outre que cette protection est accordée si le représentant syndical concerné est membre du syndicat depuis plus de six mois. Le Comité demande des informations concernant la protection contre le licenciement accordée aux représentants syndicaux qui sont membres du syndicat depuis moins de six mois.

Le rapport ne fournit pas d'informations sur la question de savoir si la protection contre le licenciement accordée aux représentants syndicaux est prolongée ou non pendant une période raisonnable après l'expiration de leur mandat. Le Comité demande cette information.

En ce qui concerne la protection contre le licenciement accordée aux représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux, le rapport indique que, conformément à l'article 11(6) du Code du travail, l'exercice des fonctions de représentant des travailleurs ne peut servir de base à la résiliation d'un contrat de travail ou à une autre restriction des droits du travailleur. Toutefois, le rapport n'apporte pas de réponse à la question de savoir si la protection contre le licenciement accordée aux représentants des travailleurs est prolongée pendant une période raisonnable après la fin de leur mandat. Le Comité réitère donc cette question et considère que si le prochain rapport n'apporte aucune réponse à cet égard, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à l'article 28 de la Charte. Il reporte sa conclusion à cet égard.

En ce qui concerne la protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement, le Comité a précédemment demandé que le prochain rapport explique de manière exhaustive comment les représentants des travailleurs (tant les représentants syndicaux que les autres représentants élus) sont protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

Selon le rapport, l'affiliation d'un employé à des syndicats ne peut servir de base pour restreindre les droits d'un employé. En outre, l'article 29 du Code du travail prescrit l'interdiction de tout traitement différencié fondé sur l'affiliation syndicale. Selon le rapport, pour la violation de l'interdiction de traitement différencié dans le domaine de la relation de travail, un avertissement ou une amende de vingt-huit à soixante-dix unités (1 unité d'amende est égale à 5 €) est imposé à l'employeur s'il s'agit d'une personne physique, et une amende de soixante-dix à cent quarante unités d'amende s'il s'agit d'une personne morale.

Le Comité rappelle que la protection accordée aux représentants des travailleurs doit être prolongée pendant une période raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions 2010, Déclaration d'interprétation de l'article 28). Le rapport ne fournit aucune information sur la question de savoir si la protection des représentants des travailleurs et des syndicats contre les actes préjudiciables autres que le licenciement est prolongée ou non pendant une période raisonnable après l'expiration de leur mandat. Le Comité demande donc cette information.

Dans des conclusions précédentes (Conclusions 2018), le Comité a demandé si les représentants des travailleurs et des syndicats ont également un droit à une indemnisation en cas de violation de leurs droits par l'employeur. Le rapport indique qu'en cas de litige juridique concernant les obligations des employeurs à cet égard, l'employeur a l'obligation de prouver que l'employé n'a pas été puni ou que des conséquences négatives n'ont pas été causées directement ou indirectement pour eux en raison du fait que l'employé exerce ses droits de manière autorisée. Selon le rapport, en vertu de l'article 29 du code du travail, en cas de violation de l'interdiction de traitement différencié et de l'interdiction de causer des conséquences négatives, un employé a le droit de demander une compensation pour les pertes et une compensation pour le préjudice moral. Les tribunaux ont le pouvoir discrétionnaire de déterminer le montant de l'indemnisation pour préjudice moral.

Le rapport prévoit également que les cas de licenciement de représentants syndicaux sont traités comme des cas ordinaires de licenciement abusif qui donnent lieu au droit de l'employé à être réintégré dans son travail. En outre, s'il est conclu que le salarié a été licencié en raison de sa qualité de représentant syndical, il peut demander une indemnisation pour préjudice non pécuniaire. Le Comité demande si ces règles d'indemnisation sont également applicables dans le cadre des cas de licenciement de représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux. Il demande également si la législation prévoit une limite supérieure concernant le montant de l'indemnisation qui pourrait être accordée en cas de licenciement injustifié ou d'actes préjudiciables avant le licenciement.

Dans ses observations, la Confédération des syndicats libres de Lettonie indique que la protection accordée aux représentants des syndicats et des travailleurs n'est pas prévue pour les fonctionnaires. Le gouvernement n'a pas commenté cette observation. Le Comité demande donc que le prochain rapport fournisse des informations spécifiques sur la protection accordée aux représentants syndicaux et des travailleurs des fonctionnaires.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans des conclusions précédentes (Conclusions 2018), le Comité a noté que, selon l'article 13§4 de la loi sur les syndicats, les représentants syndicaux autorisés ont droit à un temps libre rémunéré, ne dépassant pas la moitié du temps de travail contacté. Elle a demandé comment cette limitation est calculée. Elle a également demandé que le prochain rapport développe les facilités accordées aux représentants des travailleurs, y compris toutes celles mentionnées dans sa déclaration d'interprétation de l'article 28 (Conclusions 2010).

Le rapport indique que, conformément à l'article 13 de la Loi sur les syndicats, le responsable autorisé d'un syndicat a le droit d'exercer ses fonctions et de participer à la formation organisée par le syndicat pendant les heures de travail, conformément aux dispositions de la convention collective ou d'un autre accord entre l'employeur et le syndicat, mais sans dépasser la moitié du temps de travail convenu.

Selon le rapport, en vertu de l'article 11 de la loi sur le travail, les représentants des travailleurs (autres que les représentants syndicaux) ont le droit d'avoir accès au lieu de travail pour remplir leurs fonctions et de tenir des réunions de salariés dans les locaux de l'entreprise.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le point de savoir si des congés payés sont également accordés aux représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation des salariés.

Conclusion

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

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

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

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 du travail ").

Dans les conclusions précédentes (Conclusions 2018), dans l'attente des informations demandées, le Comité a ajourné ses conclusions.

Dans la présente conclusion, l'évaluation du Comité portera donc sur les informations fournies par le Gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente (Conclusions 2018).

Information préalable et consultation

Dans les conclusions précédentes (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation en Lettonie concernant l'information et la consultation préalables dans les procédures de licenciements collectifs était conforme à l'article 29 de la Charte. Le rapport prévoit en outre que, suite aux modifications apportées au Code du travail, la procédure concernant les licenciements collectifs est désormais également applicable aux équipages des navires de mer.

Mesures préventives et sanctions

Dans les conclusions précédentes (Conclusions 2018), le Comité a noté qu'en cas de violation des dispositions de la loi sur l'information, la consultation et la notification, l'article 41§1 du Code des infractions administratives prévoit l'émission d'avertissements ou l'imposition d'amendes aux employeurs -personnes physiques ou fonctionnaires de personnes morales. Le Comité a demandé quelles mesures préventives existaient pour garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'obligation de l'employeur d'informer et de consulter les représentants des travailleurs ait été remplie.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 124 du Code du travail, si un avis de licenciement par un employeur n'a pas de base légale ou si les procédures prescrites pour la résiliation d'un contrat de travail ont été violées, cet avis est déclaré nul conformément à un jugement du tribunal. En outre, un employé qui a été licencié sur la base d'une notification de licenciement par un employeur qui a été déclarée invalide ou qui viole d'une autre manière les droits de l'employé à poursuivre la relation de travail, sera, conformément à une décision de justice, réintégré dans son poste précédent.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie 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.