



mars 2023

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

**MALTE**

*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 Malte, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 27 juillet 2005. L'échéance pour remettre le 15<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et Malte l'a présenté le 15 février 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à Malte 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.

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

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

Malte a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf Articles 2§4, 2§7, 21 et 22.

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

Les Conclusions relatives à Malte concernent 19 situations et sont les suivantes :

- 4 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§5, 2§6 et 29 ;
- 11 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 4§1, 4§3, 4§4, 4§5, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 26§1 et 26§2.

En ce qui concerne les 4 autres situations, régies par les articles 2§2, 4§2, 5 et 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 Malte de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 Malte n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

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

Le Comité constate que, dans sa précédente conclusion, il a conclu que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable.

En réponse, le rapport indique que, dans la pratique, il arrive que certains employés travaillent plus de 48 heures par semaine de leur plein gré. En pareil cas, les inspecteurs du ministère des Relations industrielles et de l'Emploi surveillent la situation pour s'assurer que la réglementation relative aux conditions de travail et la réglementation relative à la santé et à la sécurité ne sont pas enfreintes. En l'absence de consentement écrit, les inspecteurs du ministère enquêtent séparément sur la situation.

Le Comité note qu'aucune information n'est fournie en réponse au constat de non-conformité qui lui permettrait d'établir que la situation à Malte a été réglée. En l'absence de ces informations, le Comité reconduit son constat de non-conformité au motif que la législation ne garantit pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable.

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

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

Le rapport fournit des statistiques sur le nombre d'enquêtes relatives à l'organisation du temps de travail à partir du 7 septembre 2021. Le Comité note que ces informations n'entrent pas dans la période de référence aux fins du présent cycle de contrôle.

Le Comité note également qu'aucune information n'est fournie en réponse à la question ciblée et réitère donc sa demande d'informations concernant en particulier toute mise à jour du cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail, non seulement des statistiques sur les inspections mais aussi leur fréquence par secteur d'activité économique et les sanctions imposées.

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

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

En réponse, le rapport indique que le système d'astreinte ne peut être imposé au travailleur. Les parties sont libres de convenir d'un système d'astreinte et du paiement d'une indemnité d'astreinte. L'astreinte n'est pas considérée comme un temps de travail.

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

Le rapport indique également que, bien que les contrats « zéro heure » soient devenus une pratique courante à Malte, ils ne sont pas réglementés par la législation. Dans la pratique, les travailleurs temporaires ont généralement droit, au prorata, à des congés maladie, à des congés, des primes légales et à tout autre droit prévu par la loi. Ce droit est calculé en proportion du nombre moyen d'heures travaillées toutes les 13 semaines.

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

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

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

Le rapport indique qu'aucune modification légale n'a été apportée pour faciliter des modalités de travail flexibles car de telles dispositions figurent déjà dans la réglementation relative au télétravail. Par ailleurs, le ministère de la Sécurité sociale a introduit quatre allocations liées à la covid-19 à l'intention des parents ayant des enfants en âge scolaire qui ne pouvaient pas travailler à distance en raison de la nature de leur travail et devaient rester à la maison pour garder leurs enfants. Environ 4 200 parents étaient éligibles et ont reçu l'allocation parentale covid-19 de mars à octobre.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable pour certaines catégories de travailleurs.

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 Malte.

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 ses conclusions précédentes, le Comité avait considéré que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'était pas suffisamment compensé pour tous les travailleurs (Conclusions 2018 et 2016).

Le Comité a plus particulièrement relevé que, dans certains secteurs, les travailleurs n'étaient payés qu'à un taux une fois et demie supérieur à leur rémunération normale, c'est-à-dire majoré de 50 %, lorsqu'ils travaillaient un jour férié entre le lundi et le vendredi ; il a estimé qu'une majoration de 50 % ne pouvait être considérée comme une compensation suffisante aux fins de l'article 2§2 de la Charte.

Il ressort du rapport que le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé par les décrets salariaux qui régissent certaines conditions d'emploi des travailleurs dans des secteurs d'activité spécifiques. Le Comité relève dans le rapport que 31 décrets salariaux sont en vigueur, mais que sept seulement ne prévoient pas un doublement de la rémunération pour le travail accompli les jours fériés. Ces sept décrets salariaux s'appliquent aux travailleurs du secteur des boissons, des cinémas et théâtres, du secteur de l'imprimerie et des transports publics, ainsi qu'aux gens de mer, aux sacristains et aux employés de l'hôtellerie. Le rapport précise toutefois que les agents d'entretien des hôtels sont payés double les jours fériés. Les 24 autres décrets salariaux prévoient tous que le travail un jour férié est payé double. Le Comité demande que le prochain rapport explique s'il y a des travailleurs dont le travail un jour férié n'est pas couvert par les décrets salariaux. Il demande aussi confirmation de ce que le taux de rémunération des heures de travail effectuées un jour férié est calculé comme s'il s'agissait d'heures supplémentaires pour tous les travailleurs (secteurs public et privé). Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que l'on recensait 326 conventions collectives dans le secteur privé, qui couvraient 43 782 salariés, et qu'il en existait 35 dans le secteur public (en ce compris la fonction publique) qui couvraient 62 365 agents. Il a demandé combien de ces travailleurs avaient droit à une double rémunération lorsqu'ils travaillaient les jours fériés, en plus d'un repos compensatoire. En réponse, le rapport indique que les conventions collectives prévoient en règle générale que les jours fériés travaillés sont payés double.

Le Comité demande que le prochain rapport précise s'il est en principe interdit de travailler pendant un jour férié et quand un employé tenu de travailler un jour férié reçoit un double salaire ou un congé supplémentaire.

### **Covid-19**

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

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

### *Conclusion*

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 Malte.

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### **Covid-19**

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

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

### *Conclusion*

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



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

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

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

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de Malte 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 Malte est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

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

### *Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail*

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

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

### **Covid-19**

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

#### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 1 - Rémunération décente*

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2018) que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le salaire minimum assure un niveau de vie décent.

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

### **Rémunération équitable**

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré qu'il n'était pas établi que le salaire minimum assure un revenu décent. Comme le rapport n'apportant aucun élément nouveau, il considère que la situation n'est pas conforme à la Charte.

### **Travailleurs occupant des emplois atypiques**

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

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

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

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

## **Covid-19**

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

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

Le Comité note que le rapport ne fournit pas ces informations.

Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi quel a été le niveau minimum de soutien fourni, ainsi que la proportion de travailleurs concernés couverts par ces dispositifs.

### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

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

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

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

### ***Règles relatives à la rémunération majorée pour les heures supplémentaires***

Précédemment, le Comité a demandé que le prochain rapport précise si le fait que le paiement des heures supplémentaires ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensatoire signifie que tous les salariés, y compris ceux couverts par la réglementation relative au travail supplémentaire, sont en droit d'être rémunérés à raison d'une fois et demie le taux horaire normal versé les jours de semaine (150 %) et si des exceptions s'appliquent à certains secteurs d'activité ou à certaines catégories de travailleurs (notamment les cadres supérieurs). Il a aussi demandé que le prochain rapport contienne toutes les informations utiles concernant les modifications apportées à la réglementation relative aux heures supplémentaires (Conclusions 2018).

Le rapport indique que le texte d'application (SL) 452.110 (relatif aux heures supplémentaires) a été modifié par le décret 81 de 2015, en vertu duquel les travailleurs dont la rémunération des heures supplémentaires n'est pas régie par une réglementation relative au travail supplémentaire touchent une fois et demie le taux normal pour les heures travaillées en plus des 40 heures hebdomadaires ; l'employeur est libre de décider si ces heures supplémentaires sont calculées sur une période de quatre semaines ou sur une période correspondant au cycle des postes. Il n'y a pas d'exceptions applicables à certains secteurs d'activité ou à certaines catégories de travailleurs, mais, en pratique, les contrats concernant des éléments de rémunération d'un niveau élevé, notamment pour les cadres supérieurs, précisent souvent que la rémunération de toutes les heures travaillées en plus du volume horaire hebdomadaire standard est déjà intégrée dans ces éléments de rémunération.

Le rapport indique que le même décret a instauré une certaine flexibilité dans la répartition des heures de travail. Dans tous les secteurs, les employeurs peuvent établir un dispositif de gestion du temps de travail qui permet de répartir assez librement jusqu'à 376 heures du volume horaire normal correspondant à une année calendaire ; il permet ainsi d'augmenter le nombre d'heures de travail hebdomadaire en période de forte activité et de le réduire en période de faible activité. Toutefois, le temps de travail hebdomadaire (heures supplémentaires comprises) moyen, calculé sur la période de référence applicable, ne peut pas dépasser 48 heures, sauf si le salarié a consenti à travailler davantage. Les heures de travail qui peuvent être mises en réserve sont limitées aux heures d'un jour quelconque de la semaine qui sont rémunérées au taux horaire normal. De même, les heures de travail qui ont été mises en réserve pour être utilisées pendant les semaines de moindre activité ne peuvent être utilisées que pendant un jour de travail hebdomadaire où les heures de travail sont rémunérées à un taux normal. En outre, les parties peuvent également convenir d'inclure des heures qui sont rémunérées à un taux spécial et, à cet égard, les heures à mettre en réserve doivent refléter ce taux horaire spécial.

Le Comité demande que soit précisé si les informations fournies dans le rapport concernant la mise en réserve des heures signifient que les heures supplémentaires ne sont pas

rémunérées en tant qu'heures supplémentaires. Dans l'intervalle, il réserve sa position sur ce point.

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

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

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

Le rapport indique que la pandémie de covid-19 n'a pas eu de répercussions sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concerne les heures supplémentaires. Les allégations de non-respect des règles d'indemnisation des heures supplémentaires ont fait l'objet d'enquêtes et les mesures qui s'imposaient ont été prises. Entre mars 2020 et juin 2021, il y a eu 142 plaintes pour ce motif ; sur ces 142 affaires, 61 ont été réglées avec l'aide du Département des relations professionnelles et de l'emploi et 16 ont donné lieu à l'inculpation de l'employeur.

### *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 Malte.

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

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le principe de l'égalité de rémunération était effectivement garanti dans la pratique (Conclusions 2018).

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

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

#### ***Recours effectifs***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité avait considéré que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le principe de l'égalité de rémunération soit effectivement garanti dans la pratique.

Le rapport ne fournit aucune information sur cette question.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées et à jour concernant les voies de recours accessibles aux victimes de la discrimination salariale fondée sur le genre. Il demande comment est appliqué dans la pratique le principe du renversement de la charge de la preuve, par exemple, s'il est systématiquement appliqué en cas de discrimination salariale. Il demande également des exemples d'indemnisation octroyée par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe. De surcroît, le Comité demande que le prochain rapport indique quelles règles applicables sont en matière de licenciement par représailles à la suite d'une plainte portant sur l'égalité salariale.

Au vu de ce qui précède, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que l'accès à des recours effectifs en cas de discrimination salariale fondée sur le genre n'est pas garanti.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si le droit interne interdisait la discrimination salariale dans les conventions collectives, et s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises. Il a également demandé s'il existait un texte de loi définissant la manière dont des emplois d'« égale valeur » peuvent être comparés les uns aux autres.

Le rapport indique en réponse à ces questions que le Département des relations professionnelles et de l'emploi est l'entité d'enregistrement des conventions collectives. À ce titre, il examine les conditions énoncées dans la convention qui s'applique. Il collecte aussi les bulletins de paie des travailleurs effectuant le même travail. En l'absence de convention collective, des éléments d'appréciation tels que contrats ou bulletins de paie d'autres salariés ; il est également tenu compte de l'ancienneté et d'autres facteurs. D'après le rapport, il n'est pas possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, d'effectuer des comparaisons de postes et de rémunérations hors de l'entreprise directement concernée. Toutefois, le Comité a déjà noté dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018) que, même si la loi ne prévoit pas la possibilité de procéder à des comparaisons de postes et de rémunérations hors de l'entreprise concernée, elle n'interdit pas au Tribunal du travail de faire de telles comparaisons.

De plus, le Comité renvoie à sa conclusion sur l'article 20 (Conclusions 2020). D'après le rapport national sur l'égalité des genres à Malte établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), le Comité a noté que l'article 2 de la loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles définit un travailleur à plein temps comparable à un autre travailleur à temps plein « dans le même établissement qui exerce un travail ou une profession identique ou similaire, compte dûment tenu d'autres considérations, notamment l'ancienneté, les qualifications et les compétences. Lorsqu'il n'y a pas de salarié à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison est effectuée par référence à des conventions collectives couvrant des salariés à temps plein comparables et similaires dans d'autres établissements. En outre, en l'absence de convention collective, la référence est faite à la loi ou, à défaut de dispositions légales, à la pratique en vigueur telle qu'établie par le Conseil consultatif sur les relations de travail. »

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les systèmes de classification et de promotion des emplois en place ainsi que sur les stratégies adoptées pour assurer la transparence des rémunérations sur le marché du travail (en particulier la possibilité pour les travailleurs de recevoir des informations sur les niveaux de rémunération des autres travailleurs), y compris la fixation d'échéanciers et de critères de progression mesurables. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

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

À titre d'information, le Comité prend note des données Eurostat sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes à Malte pendant la période de référence : 13,2 % en 2017, 13 % en 2018, 11,6 % (chiffre provisoire) en 2019 et 10 % (chiffre provisoire) en 2020 (contre 7,7 % en 2011). Il constate que cet écart était inférieur à la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % en 2020 (chiffre provisoire) (données du 4 mars 2022) et a diminué au cours de la période de référence.

Malte 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***

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question sur l'impact de la covid-19.

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 Malte n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'obligation de garantir l'accès à des recours effectifs en cas de discrimination salariale fondée sur le genre n'est pas garanti.



## **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 Malte.

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 Malte 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.

En réponse à la question ciblée, le rapport fait savoir que le cadre juridique relatif aux délais de préavis généraux est resté le même. Le rapport indique également qu'aucune disposition spécifique sur les délais de préavis n'a été prise en réponse à la pandémie de covid -19.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis généralement appliqués n'étaient pas raisonnables dans les cas suivants : moins de six mois d'ancienneté ;

entre six mois et deux années d'ancienneté ; entre trois et quatre années d'ancienneté (Conclusions 2018).

Comme indiqué ci-dessus, le Comité n'évaluera plus le caractère raisonnable des délais de préavis en détail, mais en fonction des critères précités. Le Comité rappelle que, d'après ses précédentes conclusions, les délais de préavis jugés déraisonnables sont les suivants : une semaine pour les travailleurs justifiant de moins de six mois d'ancienneté, deux semaines pour une ancienneté comprise entre six mois et deux années, et quatre semaines pour une ancienneté comprise entre trois et quatre années (Conclusions 2018). Le Comité considère que ces délais de préavis sont manifestement déraisonnables pour permettre au salarié concerné de disposer de suffisamment de temps pour chercher un autre emploi avant la fin de son contrat. Par conséquent, il reconduit sa conclusion de non-conformité avec l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Le Comité demande quels sont les délais de préavis entre deux et trois années d'ancienneté.

### ***Période d'essai***

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

### ***Travailleurs précaires***

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

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

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de Malte non conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun délai de préavis n'était prévu en cas de licenciement pour motifs économiques, techniques ou organisationnels nécessitant des changements dans la main d'œuvre (Conclusions 2018).

En réponse à la précédente conclusion de non-conformité, le rapport indique que le cadre juridique relatif aux délais de préavis en général est resté le même. Par conséquent, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité avec l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

### ***Conclusion***

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

- les délais de préavis généralement appliqués sont manifestement déraisonnables dans les cas suivants :  
moins de six mois d'ancienneté ;  
entre six mois et deux années d'ancienneté ;  
entre trois et quatre années d'ancienneté ;
- aucun délai de préavis n'est prévu en cas de licenciement pour motifs économiques, techniques ou organisationnels nécessitant des changements dans la main-d'œuvre.

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

### *Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires*

Le Comité constate que le rapport de Malte ne contient pas d'informations relatives à l'article 4§5 de la Charte.

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***

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

### ***Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), le Comité a considéré qu'il n'était pas établi que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire soient suffisantes. En l'absence de réponse dans le rapport, il réitère sa précédente conclusion sur ce point.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire soient suffisantes.

## **Article 5 - Droit syndical**

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

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 »).

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion dans l'attente des informations demandées (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 d'ajournement, 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 précise qu'au 30 juin 2021, 106 824 salariés étaient affiliés à un syndicat, ce qui représentait environ 51 % de la main-d'œuvre.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale). Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à 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).

Le Comité rappelle avoir précédemment considéré que la suppression complète du droit syndical (qui comprend la liberté de constituer des organisations/syndicats, ainsi que la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats) n'était pas une mesure nécessaire dans une société démocratique pour la protection, notamment, de la sécurité nationale (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, paragraphe 92).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a également demandé confirmation que le refus d'enregistrement d'un syndicat de police pouvait faire l'objet d'un recours en justice (Conclusions 2018). En réponse aux questions du Comité, le rapport précise qu'à ce jour, l'Association de la police maltaise compte 1 189 membres, le Syndicat des fonctionnaires de police compte 1 356 membres et le Syndicat de la protection civile compte 165 membres. Le

rapport ajoute qu'aucune demande de création de syndicat n'a été enregistrée ni rejetée. Le rapport explique également que le refus d'enregistrement d'un syndicat de police peut être contesté comme c'est le cas pour tout autre syndicat.

### ***Restrictions au droit syndical***

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

Le rapport ne fournit aucune information à cet égard. Le Comité rappelle qu'il a précédemment jugé la situation conforme à l'article 5 de la Charte (dernièrement Conclusions 2018, 2014). Il considère donc que la situation reste conforme à cet égard, mais il demande que le prochain rapport confirme qu'il n'existe pas d'activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs sont exclus de la constitution d'organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux ou de l'adhésion à de telles organisations.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport fasse état de tout changement concernant les droits d'enregistrement des syndicats et des organisations patronales (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas les informations demandées. Par conséquent, le Comité suppose qu'il n'y a pas eu d'évolution.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a renouvelé sa demande d'informations concernant les procédures applicables à l'examen des allégations de licenciement pour motifs antisyndicaux des travailleurs portuaires et des travailleurs du transport public (Conclusions 2018).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise qu'en vertu de l'ordonnance relative aux travailleurs portuaires (Cap. 171) et au Règlement relatif aux travailleurs portuaires (S.L. 171.02), les travailleurs portuaires ne sont pas considérés comme des salariés, de sorte que les allégations de licenciement abusif, notamment pour avoir tenté de créer un syndicat, ne sont pas recevables en l'espèce. Elle stipule que tous les travailleurs portuaires agréés sont représentés par le syndicat des dockers de Malte. Aux termes de l'ordonnance et du règlement, il est créé un conseil des travailleurs portuaires, qui fait également office de conseil de discipline et dont la composition est également constituée de représentants du syndicat. Le Comité demande au prochain rapport de fournir des informations sur les voies de recours disponibles dans les cas où un travailleur portuaire estime avoir été licencié en raison de son appartenance ou de ses activités syndicales.

En ce qui concerne les travailleurs des transports publics, le rapport indique que les travailleurs des transports publics réguliers sont employés par une société privée et représentés par un syndicat (UHM). Le rapport indique également que tout grief est soumis à la direction de l'entreprise par l'intermédiaire de ce syndicat. Le rapport ne fournit pas les informations demandées sur les licenciements antisyndicaux des travailleurs des transports publics. Le Comité réitère sa demande et considère que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

### ***Conclusion***

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

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

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

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

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

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées sur la consultation paritaire dans le secteur public (Conclusions 2018). Cette question était reprise des Conclusions 2014, mais aucune réponse satisfaisante n'y a été apportée.

Les informations demandées ne figurent toujours pas dans le présent rapport non plus. Le Comité rappelle d'ailleurs que la consultation doit se faire dans les secteurs privé et public, y compris dans la fonction publique (*Centrale générale des services publics (CGSP) c. Belgique*, réclamation n° 25/2004, décision sur le bien-fondé du 9 mai 2005, par. 41). En conséquence, le Comité demande à nouveau que le prochain rapport indique s'il existe des organes consultatifs spécifiques dans le secteur public et, dans l'affirmative, quelle est leur structure et comment ils fonctionnent. Il demande également des exemples de cette consultation donnant lieu à de nouveaux droits pour les travailleurs et/ou améliorant leurs conditions de travail. En attendant, il conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte, au motif que l'existence d'organes consultatifs paritaires dans la fonction publique n'est pas établie.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte, au motif que l'existence d'organes consultatifs paritaires propres au secteur public n'est pas établie.

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

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

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

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.

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 et à la question générale.

Le Comité a précédemment demandé des informations actualisées sur le pourcentage de travailleurs couverts par des conventions collectives. Bien que le rapport ne fournisse pas ces informations, le Comité constate d'après d'autres sources que la proportion de travailleurs couverts par la négociation collective varie entre 50 à 61 % ([www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)). Ces chiffres renvoient à la négociation collective au niveau de l'entreprise, qui est prédominante à Malte.

Le Comité a également demandé des informations à jour sur l'impact de la mise en œuvre des règlements relatifs à la reconnaissance des syndicats (2016) (Règlements de 2016) sur les syndicats minoritaires. Le rapport constate que les Règlements de 2016 n'ont pas eu d'incidence sur la position des syndicats minoritaires, qui peuvent toujours émettre des directives à l'intention de leurs membres ou informer l'employeur de toute question collective concernant la majorité des employés. Le Comité note d'après le texte des Règlements de 2016 qu'un syndicat a le droit de demander à l'employeur de le reconnaître en tant qu'unique syndicat de négociation collective lorsque qu'il compte plus de 50 % des travailleurs parmi ses membres. Le Comité demande par ailleurs des précisions sur le processus de négociation collective dans les entreprises dépourvues de syndicats reconnus.

Le Comité demande également des informations sur le droit de négociation collective dans la fonction publique, notamment en ce qui concerne les policiers, une question qui a déjà été posée sans obtenir de réponse satisfaisante depuis 2005 (Conclusions 2005, 2006, 2010, 2014, 2018). Le Comité note que les informations demandées n'ont pas été fournies. Par conséquent, le Comité réitère sa demande d'informations détaillées et à jour concernant le droit de tous les fonctionnaires (y compris les policiers) de négocier collectivement et sur sa mise en œuvre concrète. Entretemps, le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que le cadre juridique permette aux personnels de la fonction publique de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.

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



### **Covid-19**

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

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que le cadre juridique permette aux personnels de la fonction publique de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.

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

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité avait considéré que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 6§3 de la Charte aux motifs que :

- les décisions de la commission d'enquête liaient les parties au conflit même en l'absence de consentement préalable ;
- le recours obligatoire à l'arbitrage était permis dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

S'agissant du premier motif de non-conformité (les décisions de la commission d'enquête lient les parties au conflit même en l'absence de leur consentement préalable), le Gouvernement indique que le Département de l'emploi et des relations professionnelles a proposé de modifier la loi sur l'emploi et les relations professionnelles (LERI) dans le but de supprimer les pouvoirs du ministre de créer cette commission d'enquête. Il ajoute que les autorités maltaises s'engagent à lancer le processus pour effectuer ces modifications, en consultation avec les parties prenantes. Le Comité prend note de ces développements. Le cadre juridique n'ayant cependant pas été modifié durant la période de référence, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

S'agissant du second motif de non-conformité (l'article 74§1 et §3 de la LERI autorise une partie à soumettre un conflit à l'arbitrage du tribunal du travail, sans l'accord de l'autre, afin d'obtenir une décision contraignante pour les deux parties), le Gouvernement maintient sa position. Il indique i) que le tribunal du travail a été institué par la LERI pour connaître et trancher toutes les affaires relevant de sa compétence exclusive, parmi lesquelles figurent les conflits du travail, ii) que ce mécanisme doit être utilisé lorsque la conciliation prévue par l'article 69 de la LERI échoue, et iii) que l'objectif du tribunal du travail serait gravement compromis si une partie ne pouvait porter une contestation devant le tribunal qu'avec l'accord de l'autre partie. De plus, le tribunal du travail ayant une compétence exclusive en matière de conflits du travail, les parties ne disposent pas d'autres voies de droit (comme les tribunaux civils).

Le Comité rappelle que toute forme de recours obligatoire à l'arbitrage est contraire à l'article 6§3 de la Charte, que le droit interne permette à une seule des parties à un conflit de soumettre ce dernier à l'arbitrage sans l'accord de l'autre ou qu'il permette à une autorité de porter le conflit à l'arbitrage sans l'accord des parties ou de l'une d'entre elles. Une telle restriction est toutefois possible si elle entre dans les limites fixées par l'article G de la Charte, c'est-à-dire qu'elle doit être prescrite par la loi, poursuivre un but légitime (i.e. protéger les droits et libertés d'autrui, l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs) et être nécessaire dans une société démocratique pour parvenir à ces buts (i.e. la restriction doit être proportionnée). Le Comité note que la situation n'a pas évolué et que les circonstances dans lesquelles le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte. Le Comité réitère donc sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait en outre demandé que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur le mécanisme ad hoc de conciliation établi par la convention collective pour la fonction publique.

Le Comité relève que le rapport du Gouvernement ne contient aucune information à ce sujet. Par conséquent, le Comité réitère sa question sur ce point.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte aux motifs que :

- les décisions de la commission d'enquête lient les parties au conflit même en l'absence de consentement préalable de ces dernières ;
- le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

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

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

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

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que l'interdiction absolue du droit de grève à laquelle est soumise la police va au-delà des limites permises par l'article G de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

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

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

En réponse à la conclusion précédente de non-conformité et à la question générale, le Gouvernement indique que la situation n'a pas évolué durant la période de référence : les membres de la police n'ont pas le droit de grève (pour des motifs de sécurité publique). Le Comité réitère donc sa conclusion de non-conformité sur ce point.

#### ***Restrictions au droit de grève, exigences de procédure, conséquences d'une grève***

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait noté que l'article 64§6 de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles prévoit des restrictions au droit de grève pour certaines catégories de travailleurs (contrôleurs aériens, membres de la Force d'assistance et de sauvetage, personnels des services de secours portuaires) ou lorsque cela est nécessaire pour garantir un service minimum (services essentiels, importation de certains produits, transports, eau, énergie). Le Comité avait demandé que le prochain rapport expose en détail les restrictions dont le droit de grève peut faire l'objet au regard des exigences des articles 6§4 et G de la Charte. Le Comité avait souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point. Dans l'intervalle, il avait réservé sa position.

Selon le rapport, la législation prévoit l'immunité pour rupture de contrat pour les travailleurs en grève et dispose que les travailleurs ne peuvent pas être licenciés pour cause de grève. Toutefois, le Comité note que cette législation n'est pas applicable : a) aux personnes employées comme contrôleurs du trafic aérien à l'aéroport international de Malte et dans la section de lutte contre les incendies dudit aéroport ; b) aux membres de la Force d'assistance et de sauvetage établie en vertu de l'article 8 de la loi sur la protection civile ; c) aux personnes employées pour assurer le pilotage et l'amarrage, les services de remorquage, la lutte contre les incendies, les services médicaux et sanitaires et les services de lutte contre la pollution qui peuvent être requis en cas d'urgence portuaire. En outre, un service minimum est requis dans certains secteurs ; le service minimum à assurer doit être convenu par l'employeur et le syndicat reconnu, ou décidé par l'organe de contrôle approprié ou le tribunal du travail.

Le Comité note que la législation qui protège les grévistes contre la résiliation de leur contrat de travail exclut les catégories susmentionnées, ce qui signifie que les personnes employées

dans ces secteurs peuvent être licenciées pour avoir fait grève. Le Comité rappelle que la grève ne peut pas être considérée comme une violation des obligations contractuelles des grévistes entraînant à ce titre la rupture du contrat de travail ; elle doit être assortie d'une interdiction de licenciement. Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte sur ce point.

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

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

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

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

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

### *Conclusion*

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

- les membres des services de police n'ont pas le droit de grève ;
- les employés de certains secteurs peuvent être licenciés pour avoir participé à une grève.

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

### *Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel*

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

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

Le Comité a 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'aux questions ciblées.

### **Prévention**

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

Le Comité a précédemment demandé si les partenaires sociaux étaient consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (Conclusions 2014 et Conclusions 2018).

Le rapport fournit des informations sur les mesures de prévention prises durant la période de référence par la Commission nationale pour la promotion de l'égalité (NCPE) comme : des messages sur les réseaux sociaux, la participation à des programmes de radio et de télévision, des articles ou déclarations de presse, des bulletins d'information ou des sessions de formation proposées à des organisations à la fois des secteurs public et privé. Le rapport indique par ailleurs qu'en 2018 (pour la Journée internationale des femmes), la commission a organisé une conférence sur « le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans le contexte social ». Selon le rapport, les partenaires sociaux faisaient partie du groupe de travail sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail pour discuter des droits et obligations respectifs découlant de la législation. Par ailleurs, la commission a continué de décerner le label « Égalité » aux entreprises qui encouragent véritablement l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique et les pratiques professionnelles. À la date de décembre 2020, 108 organisations représentant plus de 26 250 employés avaient obtenu le label « Égalité ».

### **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 les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations professionnelles. Le rapport ne fait état d'aucune modification récente du cadre réglementaire.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a demandé que le rapport suivant fournisse des informations actualisées sur les affaires de harcèlement sexuel. Le rapport indique que la NCPE a continué d'enquêter sur les plaintes pour harcèlement sexuel présumé sur le lieu de travail. Il est signalé qu'au cours de la période de référence 2017-2020, deux plaintes pour harcèlement sexuel au travail ont été soumises par des femmes.

S'agissant de la charge de la preuve, le rapport indique que la loi relative à l'égalité entre les hommes et les femmes, chapitre 456, article 19(2) précise que, dans toute procédure concernant l'application du principe de l'égalité de traitement, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu rupture de ce principe.

### ***Dommmages et intérêts***

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a constaté que le rapport ne contenait pas les informations demandées sur le montant des indemnités effectivement accordées et sur le droit d'être réintégré pour toutes les victimes de harcèlement sexuel, y compris lorsque le salarié a été poussé à démissionner en raison du harcèlement sexuel, à la lumière des exemples jurisprudentiels pertinents. Par conséquent, le Comité a demandé une nouvelle fois des informations plus détaillées et actualisées sur ces questions. Il a souligné que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir la conformité de la situation avec la Charte en la matière (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas les informations demandées à la fois dans la précédente conclusion et dans la question ciblée. Étant donné l'absence d'informations, le Comité conclut que la situation à Malte n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une réparation suffisante et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie dans les affaires de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

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

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

Le rapport indique que la NCPE a pris diverses initiatives en lien avec la pandémie, comme : une enquête en ligne intitulée « La pandémie de covid-19 : recherche sur la répartition du travail dans les ménages », un bulletin d'information sur l'égalité et la pandémie de covid-19 donnant une vue d'ensemble de l'impact de la pandémie sur les différents motifs de discrimination, incluant le genre, des articles et déclarations de presse soulignant l'importance de l'égalité pendant et après la pandémie, des messages sur les réseaux sociaux liés à la pandémie, dont certains portaient essentiellement sur les droits des femmes, la violence fondée sur le genre, l'égalité hommes-femmes et le rôle des organes chargés de la promotion de l'égalité.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une réparation suffisante et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie dans les affaires de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

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

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

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

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

Dans sa conclusion précédente le Comité a conclu que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 26§2 pour les motifs suivants :

- il n'a pas été établi que, s'agissant de la responsabilité de l'employeur, il existe des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail ;
- il n'a pas été établi qu'une réparation suffisante et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018).

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

### **Prévention**

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

Le rapport fournit des informations sur les mesures de prévention prises durant la période de référence par la Commission nationale pour la promotion de l'égalité (NCPE) comme : des messages sur les réseaux sociaux, la participation à des programmes de radio et de télévision, des articles ou déclarations de presse, des bulletins d'information, des sessions de formation proposées à des organisations à la fois des secteurs public et privé et la certification par le label « Égalité ».

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé dans quelle mesure les partenaires sociaux étaient consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail (Conclusions 2018).

Le Comité demande si et dans quelle mesure les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées sur les mesures destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail et lors du travail en ligne/à distance.

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

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement dans le cadre du travail ou des relations professionnelles. Le rapport ne fait état d'aucune modification récente du cadre réglementaire.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que le rapport ne fournissait aucune information en réponse à sa question concernant la responsabilité des employeurs à l'égard de personnes, employées ou non par lui, qui seraient victimes de harcèlement moral (psychologique) de la part de salariés sous sa responsabilité, ou, dans les locaux sous sa responsabilité, de la part de personnes non employées par lui – entrepreneurs indépendants,



travailleurs indépendants, visiteurs, clients. Le Comité a donc réitéré sa question (Conclusions 2018).

Au vu des informations manquantes, il a considéré qu'il n'était pas établi qu'au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait eu des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail et a donc considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient aucune information en réponse aux conclusions de non-conformité et aux questions posées (voir Conclusions 2018). Le Comité réitère ses questions. Entretemps, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'au regard de la responsabilité de l'employeur, il n'existe pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

### ***Dommmages et intérêts***

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a réitéré sa demande d'informations détaillées et à jour sur la nature et le montant de l'indemnisation accordée aux victimes de harcèlement moral (psychologique), à la lumière des exemples pertinents d'affaires de ce type. Il a en outre demandé si le droit à être réintégré dans son poste est garanti aux personnes licenciées abusivement ou contraintes de démissionner pour des motifs participant du harcèlement (Conclusions 2018). Au vu des informations manquantes, il a considéré qu'il n'était pas établi qu'une réparation suffisante et effective (indemnisation et réintégration) était garantie dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) et a donc estimé que la situation n'était pas conforme à l'article 26§2 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Le rapport actuel ne contient aucune information en réponse à la conclusion de non-conformité ou à la question ciblée. Le Comité réitère ses questions – à la fois les questions ciblées et celles formulées dans sa conclusion précédente. Entretemps, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'une réparation suffisante et effective (indemnisation et réintégration) n'est pas garantie dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

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

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

Le rapport indique que la NCPE a pris diverses initiatives en lien avec la pandémie, comme : une enquête en ligne intitulée « La pandémie de covid-19 : recherche sur la répartition du travail dans les ménages », un bulletin d'information sur l'égalité et la pandémie de covid-19 donnant une vue d'ensemble de l'impact de la pandémie sur les différents motifs de discrimination, incluant le genre, des articles et déclarations de presse soulignant l'importance de l'égalité pendant et après la pandémie, des messages sur les réseaux sociaux liés à la pandémie, dont certains portaient essentiellement sur les droits des femmes, la violence fondée sur le genre, l'égalité hommes-femmes et le rôle des organes chargés de la promotion de l'égalité.

### *Conclusion*

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

- s'agissant de la responsabilité de l'employeur, il n'existe pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;
- une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) n'est pas garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

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

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation de Malte était conforme à l'article 28 de la Charte dans l'attente des informations demandées.

Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions posées dans la précédente conclusion.

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

Dans ses Conclusions 2018, le Comité a noté que les travailleurs jouissaient d'une protection contre le licenciement et les actes préjudiciables autres que le licenciement, même après la cessation de leurs fonctions de représentants des travailleurs. Il a demandé que le prochain rapport précise quelle était la durée de la protection des représentants des travailleurs après la cessation de leurs fonctions et a réservé sa position sur ce point.

Le rapport ne fournit aucune précision à cet égard. 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 Malte soit conforme à l'article 28 de la Charte sur ce point.

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

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2018) qu'en vertu de la législation interne (article 8 du règlement administratif SL 452.96 relatif à l'information et à la consultation des salariés), les représentants des travailleurs avaient droit à des plages raisonnables de temps libre rémunéré durant leurs heures de travail afin de s'acquitter des missions pour lesquelles ils étaient mandatés. Il a demandé que le prochain rapport précise si les représentants des travailleurs étaient en droit de suivre gratuitement des formations sur les questions économiques, sociales et syndicales (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 28).

Le rapport ne fournit aucune précision à cet égard. 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 Malte soit conforme à l'article 28 de la Charte sur ce point.

### ***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 Malte.

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

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

Étant donné qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de l'article 29 et que le Comité a estimé dans sa conclusion précédente que la situation de Malte était conforme à la Charte sans demander d'informations, la situation en 2022 n'a pas été examinée.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Malte 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.