



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

MACEDOINE DU NORD

Ce texte peut subir des retouches de forme.

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

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

Le présent chapitre concerne la Macédoine du Nord, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 31 mars 2005. L'échéance pour remettre le 9^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Macédoine du Nord l'a présenté le 14 avril 2022.

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

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

Les commentaires de la Confédération des syndicats libres de Macédoine (KSS) sur le 9^e rapport ont été enregistrés le 30 juin 2022.

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

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

La Macédoine du Nord a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf articles 4§1, 4§4 et 22.

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

Les Conclusions relatives à la Macédoine du Nord concernent 20 situations et sont les suivantes :

- 6 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§6, 6§2 et 21
- 7 conclusions de non-conformité : articles 2§5, 2§7, 4§2, 4§3, 6§4, 28 et 29.

En ce qui concerne les 7 autres situations, régies par les articles 2§1, 4§5, 5, 6§1, 6§3, 26§1 et 26§2, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

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

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

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

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

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord et des commentaires de la Confédération des syndicats libres de Macédoine (KSS).

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 »).

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'aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que lui soient fournies des informations complémentaires établissant que, dans les faits, les travailleurs qui ont accepté des formules d'aménagement du temps de travail assorties de longues périodes de référence n'étaient pas soumis à des horaires de travail déraisonnables ni amenés à effectuer un nombre excessif de longues semaines de travail. Il a également demandé quelles étaient les limites absolues de la durée de travail journalière et hebdomadaire dans ces cas (Conclusions 2018).

En réponse, le rapport indique que l'aménagement des heures de travail est réglementé par l'article 124 de la loi relative aux relations de travail. En vertu dudit article, le total des heures effectuées par un travailleur ne doit pas dépasser 40 heures par semaine au cours de l'année. En cas d'aménagement du temps de travail pour les travaux saisonniers, la durée du travail ne doit pas excéder 12 heures par jour ou 55 heures par semaine pendant une période ne dépassant pas quatre mois. En vertu de l'article 123 de la loi relative aux relations de travail, la répartition hebdomadaire du travail à temps plein doit s'effectuer sur 4 jours au minimum. La répartition ou l'aménagement temporaire des heures de travail doit tenir compte de la durée moyenne du travail pendant une période qui ne peut être supérieure à six mois.

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

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

Le rapport indique qu'au cours de la période de référence, aucune modification n'a été apportée au cadre juridique concernant la durée raisonnable du travail. Plus précisément, la

loi relative aux relations de travail fixe la semaine de travail à 40 heures, qui peut être abaissée à 36 heures minimum en vertu d'une convention collective. Les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 8 heures par semaine et 190 heures par an, à l'exception du travail qui ne peut être interrompu ou lorsqu'il n'est pas possible d'organiser le travail en équipes successives. La période de référence pour les heures supplémentaires est de trois mois.

Le rapport fournit des informations sur le montant des amendes qui peuvent être infligées à la personne morale et à l'employeur (personne physique) pour non-respect de la durée raisonnable du travail. Les amendes vont de 200 € à 1 000 € selon la taille de l'entité.

Le rapport indique en outre que l'Inspection nationale du travail assure le suivi et le contrôle de la mise en œuvre des dispositions juridiques au moyen d'inspections régulières. Elle intervient également sur la base de demandes écrites et orales de travailleurs afin de protéger leurs droits en matière d'emploi. Le rapport fournit les statistiques suivantes : en 2017, 296 décisions étaient liées au non-respect de la durée du travail, 82 requêtes ont été déposées pour l'ouverture d'une procédure correctionnelle concernant les décisions adoptées par l'Inspection nationale du travail, dont 4 faisaient référence au non-respect de la durée du travail ; en 2018, 241 décisions étaient liées au non-respect de la durée du travail, 63 requêtes ont été déposées pour l'ouverture d'une procédure correctionnelle concernant les décisions adoptées par l'Inspection nationale du travail, dont 3 faisaient référence au non-respect de la durée du travail ; en 2019, 192 décisions étaient liées au non-respect de la durée du travail, 49 requêtes ont été déposées pour l'ouverture d'une procédure correctionnelle concernant les décisions adoptées par l'Inspection nationale du travail, dont 6 faisaient référence au non-respect de la durée du travail ; en 2020, 436 décisions étaient liées au non-respect de la durée du travail, 20 requêtes ont été déposées pour l'ouverture d'une procédure correctionnelle concernant les décisions adoptées par l'Inspection nationale du travail, dont 2 faisaient référence au non-respect de la durée du travail.

Le rapport fournit également des informations sur les décisions adoptées par l'Inspection nationale du travail en ce qui concerne la durée du travail selon les différents secteurs d'activité. Par exemple, la plupart des décisions adoptées concernaient le commerce et l'hôtellerie en 2017, le commerce, l'hôtellerie et l'industrie manufacturière en 2018 et 2019 et le commerce de gros et de détail, l'hôtellerie et le commerce en 2020.

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

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

En réponse, le rapport indique de nouveau que l'Inspection nationale du travail mène des inspections régulières, intervient sur demande écrite, y compris électronique, et orale des travailleurs afin de protéger leurs droits en matière d'emploi et notamment en ce qui concerne la durée du travail. En outre, des amendes sont prévues pour les employeurs qui ne respecteraient pas les dispositions juridiques en matière de temps de travail. En ce qui concerne la jurisprudence, des actions civiles relatives aux droits en matière d'emploi ont été engagées par des personnes physiques contre des employeurs. S'agissant du respect de la durée raisonnable du travail, une procédure correctionnelle a été ouverte contre une personne morale, qui a été reconnue coupable à l'issue de la procédure.

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 qu'en Macédoine du Nord, le temps d'astreinte n'est pas réglementé par des lois. Toutefois, l'article 218 de la loi relative à la protection de la santé décrit ce temps de disponibilité comme une forme de travail où le professionnel de santé n'est pas tenu d'être présent dans l'établissement de santé, mais est obligé d'être joignable par téléphone ou par d'autres moyens de télécommunication et, si nécessaire, de se rendre à son établissement pour pratiquer une intervention médicale urgente. Les heures de mise en disponibilité ne sont pas considérées comme des heures de travail, à l'exception des heures où le travailleur est effectivement appelé à travailler. Pour ces heures, le travailleur a droit à un supplément de salaire qui, s'il n'est pas appelé à travailler, s'élève à 8 % du salaire horaire et, s'il est effectivement appelé à travailler, à 113 % du salaire horaire.

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 (paragraphe 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 d'astreinte 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. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Il note également qu'aucune information n'est fournie sur les contrats « zéro heure » et demande si ces contrats existent en Macédoine du Nord.

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'entre le 1^{er} mars et le 7 juillet 2020, les travailleurs ayant un enfant de moins de 10 ans, les parents isolés, les femmes enceintes et les personnes atteintes d'une maladie chronique ont été dispensés de travailler et d'assumer des obligations liées au travail qui nécessitent une présence physique sur le lieu de travail. Toutefois, cette recommandation ne s'appliquait pas aux membres de l'armée, sauf si les deux parents étaient employés dans l'armée. De plus, entre le 11 mars et le 9 septembre 2020, les personnes atteintes de certaines maladies ont été dispensées de travailler sur la base d'un certificat de leur médecin généraliste.

Le rapport indique qu'au ministère de la Défense, selon les possibilités, la moitié des travailleurs devaient être physiquement présents au travail et les horaires de travail ont été adaptés en fonction du couvre-feu. Le retour aux heures de travail normales a eu lieu le 7 juin 2021.

Au ministère de l'Intérieur, les travailleurs atteints de maladies respiratoires chroniques et malignes, les femmes enceintes, les parents d'enfants de moins de 10 ans et d'autres personnes ont été dispensés de travailler. Le travail au ministère était organisé de 8 heures à 14 heures, à l'exception des unités organisationnelles travaillant en équipe.

Dans le domaine des transports, les horaires de travail ont été légèrement modifiés : le temps de travail quotidien était de 11 heures et le temps de travail hebdomadaire de 60 heures. La durée de conduite totale accumulée au cours de deux semaines consécutives était de 100 heures. Après 5 heures et demie de conduite, le conducteur était obligé de faire une pause d'au moins 45 minutes et le temps de repos quotidien était de 9 heures.

Le rapport indique qu'un certain nombre de décrets sur l'organisation de l'éducation ont été adoptés ; ils prévoyaient principalement l'apprentissage à domicile.

Dans ses commentaires, KSS affirme que les soignants et les éducateurs travaillaient plus d'heures que ce qui est prescrit par la loi pendant la pandémie.

Conclusion

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

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Macédoine du Nord était conforme à la Charte (Conclusions 2018), il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

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

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018) que la situation de la Macédoine du Nord 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 la Macédoine du Nord est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité avait considéré que la situation de la Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que les jours de repos hebdomadaire peuvent être reportés sur une période dépassant douze jours ouvrables successifs (Conclusions 2018).

Le rapport indique que la loi sur les relations de travail a été modifiée en 2021 afin de garantir un jour de repos hebdomadaire, si possible le dimanche et exceptionnellement un autre jour de la semaine. Lorsque les travailleurs sont contraints de travailler le dimanche en raison de la nature et du caractère technologique du travail, ils auront le droit d'utiliser le repos hebdomadaire dans les sept jours suivants. Le Comité constate donc que la situation a été modifiée, mais en dehors de la période de référence. Par conséquent, le Comité conclut que la situation pendant la période de référence n'est pas conforme à l'article 2§5 au motif que les jours de repos hebdomadaire peuvent être reportés sur une période dépassant douze jours ouvrables consécutifs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que les jours de repos hebdomadaire peuvent être reportés sur une période dépassant douze jours ouvrables consécutifs.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

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

Covid-19

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que les représentants des travailleurs n'étaient pas régulièrement consultés sur les conditions du travail de nuit et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité.

Le rapport ne fournissant aucune information à ce sujet, le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité.

Covid-19

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

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas aux fonctionnaires un repos compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à une rémunération majorée des heures supplémentaires

Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé que la situation de la Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas aux fonctionnaires un repos compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies (Conclusions 2018).

Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Par conséquent, le Comité réitère que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas aux fonctionnaires un repos majoré en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires.

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 chaque travailleur des établissements de santé publics dont le travail était lié au traitement des patients atteints de la covid-19 a reçu une compensation financière. Pour le mois de décembre 2020, une indemnité unique en espèces de 500 € a été versée. En outre, les professionnels de santé directement impliqués dans la réponse à la pandémie de covid-19 ont reçu un supplément de salaire de 20 % pour une période de deux mois. En outre, les professionnels de santé des établissements de santé publics ont reçu une prime équivalant à 5 % du salaire brut pour la période comprise entre mars et novembre 2020.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que les fonctionnaires ne sont pas garantis le droit, en lieu et place d'une rémunération, à un repos compensatoire d'une durée plus longue que les heures supplémentaires effectuées.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

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

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

Le Comité avait ajourné sa 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 d'ajournement.

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

Cadre juridique

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a demandé comment les notions de travail égal et de travail de valeur égale étaient définies, quelles méthodes étaient utilisées pour évaluer le travail et si ces méthodes étaient neutres du point de vue du genre et excluaient toute sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement occupés par des femmes. Il a également demandé si la loi interdisait aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte. Entretemps, il a réservé sa position sur ce point.

Le rapport ne contient aucune information en réponse à la première question. À cet égard, le Comité renvoie à sa précédente conclusion sur l'article 20(c) (Conclusions 2020) sur ce point, dans laquelle il a noté que la loi sur les relations de travail garantit le droit à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'article 108 de cette loi exige que l'employeur verse un salaire égal pour le même type de travail ou un travail de valeur égale, les salariés étant soumis à des exigences identiques quel que soit le genre.

En réponse à la deuxième question, le rapport indique que les femmes sont toujours plus représentées dans les emplois faiblement rémunérés (éducation, santé, travail social, etc.). Il présente diverses mesures prises pendant la période de référence pour améliorer la situation. Le rapport ne répondant que partiellement à la question, le Comité demande à nouveau quelles méthodes sont utilisées pour évaluer le travail et si ces méthodes sont neutres du point de vue du genre et excluent toute sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

En réponse à la troisième question, le rapport indique qu'une nouvelle loi sur la prévention de la discrimination et la protection contre de telles pratiques a été publiée dans le Journal officiel le 30 octobre 2020 et que cette loi est entrée en vigueur le même jour. L'article 3 de cette loi dispose que la loi s'applique à « toutes les personnes physiques et morales » (paragraphe 1) et que son champ d'application matériel est le même dans tous les domaines (paragraphe 2).

Le Comité note donc que la loi s'applique au secteur public et au secteur privé et à tous les domaines. Il note également que l'article 8 contient des définitions de la discrimination directe et de la discrimination indirecte.

Recours effectifs

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2020 sur l'article 20 et Conclusions 2018 sur l'article 4§3), le Comité a demandé quelles règles s'appliquaient aux cas de licenciement abusif d'un salarié ayant fait valoir son droit à l'égalité salariale.

Le rapport ne contient aucune information sur ce point. Le Comité conclut donc que la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des recours adéquats sont disponibles en cas de licenciement à la suite d'une demande d'égalité salariale.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), 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.

Le rapport ne contient aucune information sur ce point. Le Comité se réfère à sa précédente conclusion sur l'article 20(c) (Conclusions 2020) sur ce point et réitère les questions qu'il y a posées.

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

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

Le rapport indique qu'en règle générale, les problèmes d'écart salariale entre les femmes et les hommes dans le pays sont analysés et examinés par des études, des chercheurs et des analystes indépendantes. Le rapport indique que l'écart salarial entre les femmes et les hommes était de 8,8 % en 2018 (contre 17,9 % en 2013).

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

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

En réponse à la question sur l'impact de la covid-19, le rapport présente une publication de juin 2020 intitulée *Évaluation rapide selon les sexes : l'impact de la covid-19 sur les femmes et les hommes en Macédoine du Nord*. Cette publication d'ONU Femmes Macédoine du Nord vise à déterminer l'impact de la pandémie sur les principales difficultés auxquelles les femmes et les hommes sont confrontés, et à évaluer comment l'évolution du contexte influe sur la situation socioéconomique et les moyens de subsistance des femmes et des hommes. Le Comité note que, d'après cette publication, malgré les mesures économiques et sociales adoptées par le gouvernement au début de la crise, parmi lesquelles figuraient des mesures soucieuses de l'égalité entre les femmes et les hommes dans une certaine mesure, la situation particulière des femmes n'était pas suffisamment prise en compte. En outre, l'analyse conclut, entre autres, qu'« au vu des inégalités actuelles entre les hommes et les femmes dans l'économie, la pandémie risque, par ses conséquences, de creuser encore ces inégalités et d'aggraver la situation économique des femmes, en particulier celles appartenant à des groupes vulnérables. »

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des recours adéquats sont disponibles en cas de licenciement à la suite d'une demande d'égalité salariale.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

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

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

Retenues sur salaire et salaire protégé

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), le Comité a constaté qu'en ce qui concerne les limites applicables aux retenues autorisées, dans certaines situations, les retenues pouvaient aller jusqu'à 50 % du salaire. Le Comité a estimé que cette situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le montant saisissable du salaire laisse aux travailleurs qui perçoivent les salaires les plus bas et à leurs personnes à charge des moyens de subsistance insuffisants.

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

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation.

Conclusion

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

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord et celles fournies par la Confédération des syndicats indépendants de Macédoine.

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 ou d'ajournement (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Macédoine du Nord était conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2018).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il a 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 par le gouvernement en réponse aux questions ciblées et à la question générale.

Taux de syndicalisation

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

En réponse à la question ciblée, le rapport précise que le taux de syndicalisation au niveau national est de 17,29 %. Le Comité prend note des activités qui, selon le rapport, ont été mises en œuvre pendant la période de référence afin de moderniser les services offerts par les syndicats et les organisations patronales et d'accroître le nombre de leurs affiliés.

Champ d'application personnel

Dans ses précédentes Conclusions, 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 contenant 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 de la Macédoine du Nord soit 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 demandé si le droit syndical des membres de la police était soumis à des restrictions particulières (Conclusions 2018). Le rapport ne contenant 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 de la Macédoine du Nord soit conforme à la Charte sur ce point.

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 indique en réponse à la question ciblée que selon le cadre juridique en vigueur, et d'après les informations et les données issues de la pratique, dans toutes les activités des secteurs privé et public, les travailleurs peuvent constituer des syndicats et y adhérer en vue de protéger et de promouvoir leurs intérêts économiques et sociaux.

Toutefois, le Comité relève à partir d'une Observation de l'IOT (Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical) que l'article 37 de la Constitution permet que la loi restreigne le droit syndical dans les administrations. Le Comité demande à être informé en la matière dans le prochain rapport.

Activités syndicales

Le Comité a précédemment considéré que la situation était conforme sur ce point (Conclusions 2018). Toutefois, le Comité relève que la Confédération des syndicats indépendants de Macédoine rapporte des allégations de harcèlement à l'encontre de membres syndiqués, notamment celles selon lesquelles des membres auraient été déplacés contre leur gré vers d'autres syndicats. Le Comité demande quelles mesures ont été prises pour éviter le harcèlement des syndicalistes.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Macédoine du Nord était conforme à l'article 6§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). A savoir, le Comité a réitéré sa question de savoir si la consultation paritaire dans le secteur public était institutionnalisée (Conclusions 2014, 2018).

Le Comité constate que les informations demandées ne sont pas fournies. Il réitère donc sa demande d'information quant à l'existence d'organes consultatifs spécifiques dans le secteur public et, le cas échéant, quant à leur structure et leur fonctionnement. Si le prochain rapport ne fournit pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation de la Macédoine du Nord est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Macédoine du Nord était conforme à l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question générale.

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

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport fournit des informations sur les travaux du Forum économique et social, qui a permis de discuter des défis posés par la pandémie dans un format tripartite. Selon le rapport, les partenaires sociaux ont généralement évalué positivement les efforts du gouvernement pour garantir les droits de négociation collective pendant la pandémie.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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, le Comité avait considéré que la situation de la Macédoine du Nord était conforme à l'article 6§3 de la Charte dans l'attente des informations demandées. Il avait demandé des informations concernant les procédures de conciliation dans le secteur public (Conclusions 2018).

Le Comité note que le rapport du Gouvernement ne contient pas les informations demandées. Il réitère donc sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les procédures de conciliation pour le règlement des conflits collectifs du travail dans le secteur public. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord ainsi que des observations présentées par la Confédération des syndicats libres (KSS).

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

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

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

Droit à des actions collectives

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait noté que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève pouvait être limité était large et demandé qu'il soit démontré, dans le prochain rapport, que les restrictions remplissaient les conditions énoncées à l'article G de la Charte. Dans l'intervalle, il avait réservé sa position sur ce point.

Le Gouvernement ne fournit pas les informations demandées. Le Comité demande que le prochain rapport mentionne les secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité et contienne des informations détaillées sur les restrictions au droit de grève dans ces secteurs. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§4 de la Charte sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait noté que dans la fonction publique, le service minimum était généralement réglé par voie de convention collective. Il avait demandé si dans la pratique, les syndicats étaient consultés par le ministère compétent avant la détermination du service minimum.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la négociation collective est un processus dans lequel les deux parties s'engagent volontairement en vue de conclure une convention collective. Par conséquent, la détermination du service minimum est décidée conjointement. Le Comité demande que le prochain rapport précise comment le service minimum est déterminé en l'absence de conventions collectives.

Le Comité note que dans son Observation adoptée en 2019 (publiée en 2021) sur la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Macédoine du Nord), la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) s'est prononcée sur l'obligation des directeurs d'écoles primaires et secondaires de remplacer les travailleurs en grève afin que les activités éducatives ne soient pas interrompues. La CEACR a notamment souligné que les enseignants et les services publics d'éducation ne peuvent être considérés comme un service essentiel au sens strict du terme et que les dispositions permettant le remplacement des grévistes constituent une sérieuse entrave à l'exercice légitime du droit de grève. Le Comité demande que des

informations détaillées soient fournies dans le prochain rapport sur le remplacement des travailleurs en grève dans le secteur de l'éducation.

Droit de grève des membres de la police

En réponse à la question générale, le Gouvernement indique que, sous réserve de deux situations (guerre et état d'urgence), les policiers peuvent exercer le droit de grève à certaines conditions. En particulier, la législation mentionne les tâches et les travaux qui doivent être effectués au cours d'une grève organisée par la police. Ces tâches et travaux sont : la prévention, détection et documentation des actes criminels ; les arrestations ; la régulation et le contrôle du trafic routier ; la protection des biens et des personnes ; le contrôle des frontières ; la prévention et la résolution des incidents aux frontières ; etc. (article 107 de la loi sur la police). Le Comité considère que la liste des tâches et travaux devant être effectués par la police en cas de grève est excessivement longue et réduit le droit de grève au point de le priver de son efficacité ; par conséquent, les restrictions au droit de grève des membres des services de la police vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Le Comité note en outre que selon la loi sur la police, en cas de situation de sécurité complexe, de trouble à l'ordre public et à la paix de portée plus vaste, de catastrophe naturelle ou menace à la vie et à la santé des personnes et des biens de portée plus vaste, le nombre de policiers pouvant participer à la grève est limité à 10 % du nombre total des policiers et la grève ne peut pas durer plus de trois jours. Le Comité demande ce qu'il faut entendre par « situation de sécurité complexe » et par trouble ou menace « de portée plus vaste ».

Conséquences d'une grève

Le Comité prend note des commentaires de la KSS selon lesquels, de 2017 à 2020, les syndicalistes qui ont pris une part active aux activités syndicales, principalement dans le secteur public, ont été dégradés, transférés hors du lieu de résidence, voire licenciés. Le Comité rappelle qu'une grève ne peut pas être considérée comme une violation des obligations contractuelles des grévistes entraînant à ce titre la rupture de leur contrat de travail ; elle doit être assortie d'une interdiction de licenciement. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les conséquences auxquelles les travailleurs sont confrontés dans la pratique en raison de leur rôle actif dans l'action syndicale et sur les mesures éventuelles prises en vue de prévenir ces conséquences.

Covid-19

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

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

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

Dans son rapport, le Gouvernement indique que le cadre juridique réglementant le droit de grève est resté inchangé et qu'aucune mesure n'a été adoptée pour restreindre le droit de grève. Dans le secteur des soins de santé, la législation prévoit le droit des travailleurs de

faire grève pendant la pandémie si cette action ne met pas en danger la vie ou la santé des citoyens.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les restrictions au droit de grève des membres des services de la police vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a réitéré sa demande d'informations détaillées sur les questions soumises au droit d'être informé et sur les décisions soumises au droit des travailleurs et autres représentants d'être consultés au sein de l'entreprise (Conclusions 2018). Le rapport indique en réponse que selon l'article 94-a de la loi sur les relations de travail, l'information des travailleurs signifie le transfert de données par l'employeur aux représentants des salariés afin qu'ils puissent les évaluer et les examiner. La consultation signifie un échange d'opinions et l'établissement d'un dialogue entre eux. L'information et la consultation comprennent des informations sur les tendances imminentes et probables relatives aux activités de l'entreprise, de l'entreprise publique et de l'autre personne morale et sur leur situation économique, leur statut, leur structure et les tendances probables de recrutement, les mesures envisagées ou les décisions susceptibles d'entraîner des changements substantiels dans l'organisation du travail ou des obligations contractuelles.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé s'il existait une procédure judiciaire ouverte aux salariés, ou à leurs représentants, qui estimaient que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'avait pas été respecté (Conclusions 2018).

Le Comité note d'après le rapport que les litiges concernant la violation du droit à l'information et à la consultation peuvent être portés devant les tribunaux compétents, car cela est prévu comme une obligation pour l'employeur dans les cas envisagés, conformément à la loi sur les relations de travail. Le rapport indique toutefois qu'au cours de la période de référence, aucun litige de ce type n'a été engagé. L'Inspection nationale du travail n'a pas non plus reçu de plaintes relatives au droit à l'information et à la consultation des salariés. En outre, l'article 265, paragraphe 1, de la loi sur les relations de travail prévoit des amendes, en fonction de la taille de l'employeur et allant de 200 à 1 000 EUR en compteur de denar, si l'employeur ne fournit pas d'information et de consultation à l'employé au sens de la cette Loi. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'efficacité de ces dispositions dans la pratique.

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

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

Le rapport fournit des informations sur les mesures de sensibilisation adoptées pendant la pandémie de covid-19, telles que des publications, des conférences ou des sites Web dédiés. Selon le rapport, la Fédération des syndicats de Macédoine déclare qu'il était difficile d'informer et de consulter les entreprises dans des conditions de pandémie, mais des efforts ont été faits pour assurer la communication, également par des moyens de télécommunication. De plus, des mesures ont été prises pour inclure les employés dans la prise de décision.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

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

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

Prévention

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

Le Comité a précédemment noté que l'article 11 de la loi relative à la protection contre le harcèlement au travail fait obligation à l'employeur d'informer les salariés des droits et obligations des salariés et de l'employeur en matière de harcèlement ainsi que des mesures de protection pertinentes et des procédures qui sont à leur disposition. Le respect de cette obligation fait l'objet de contrôles par l'inspection du travail (Conclusions 2018).

Le rapport ne fait pas mention des mesures et campagnes de prévention mises en place pendant la période de référence, à l'exception des actions menées en lien avec la pandémie de covid-19. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées sur le harcèlement sexuel, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

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

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée aux dispositions pertinentes sur le harcèlement et le harcèlement sexuel contenues dans la loi relative aux relations de travail et dans la loi relative à la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail.

Le rapport indique en outre qu'en octobre 2020, une nouvelle loi relative à la prévention de la discrimination et à la protection contre celle-ci a été adoptée. L'article 10§2 de cette loi définit le harcèlement sexuel comme toute forme de comportement non souhaité, de nature verbale, non verbale ou physique, à connotation sexuelle, qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement, des approches ou des comportements hostiles, intimidants, dégradants ou humiliants.

Le rapport indique en outre que la loi relative à la prévention de la discrimination et à la protection contre celle-ci octroie de nouvelles compétences à la Commission pour la protection contre la discrimination et la professionnalise.

En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, le Comité a noté dans sa conclusion précédente que la loi relative à la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail couvre

les salariés et toute personne *ayant une relation contractuelle de travail avec l'employeur* (Conclusions 2018). Il a également noté que si des tierces personnes sont impliquées, en tant que victime ou auteur du harcèlement, les employeurs peuvent faire l'objet de poursuites pénales si les conditions prévues par le Code pénal sont remplies (Conclusions 2018). Le Comité a demandé que le rapport suivant fournisse des précisions sur les dispositions pertinentes applicables dans de tels cas (Conclusions 2018). Le rapport n'apporte pas d'informations sur ce point.

Le Comité rappelle qu'il doit être possible de tenir l'employeur pour responsable en cas de harcèlement concernant des salariés sous sa responsabilité ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneur indépendant, travailleur indépendant, visiteur, client, etc.) est la victime ou l'auteur de l'acte (Conclusions 2014, Finlande). Le Comité demande une nouvelle fois des informations sur la responsabilité de l'employeur dans les cas de harcèlement sexuel impliquant des tierces personnes (entrepreneur indépendant, visiteur, client) en tant que victimes ou auteurs du harcèlement. Il souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard.

Le Comité a demandé des données à jour sur les affaires concernant des allégations de harcèlement sexuel, au vu des exemples de jurisprudence disponibles (Conclusions 2018). Le rapport indique qu'au cours de la période de référence, d'après les informations obtenues par les tribunaux de première instance, aucun litige lié au harcèlement sexuel au travail n'a été enregistré. Étant donné que l'absence d'affaires peut indiquer un grave manquement à l'obligation de protéger efficacement les travailleurs contre le harcèlement sexuel, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les affaires relatives au harcèlement sexuel au travail et leur résultat. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Dommages et intérêts

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté qu'aucune information n'avait été fournie sur l'importance des dommages et intérêts potentiels et celle des dommages et intérêts effectivement alloués aux victimes de harcèlement sexuel en compensation des préjudices pécuniaires et non pécuniaires subis, à la lumière de la jurisprudence pertinente (Conclusions 2018). Le Comité a renouvelé sa demande d'informations et a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard (Conclusions 2018).

Le rapport indique que l'article 34 de la loi relative à la prévention de la discrimination et à la protection contre celle-ci prévoit que la victime peut demander une indemnisation au tribunal pour les préjudices matériels et non matériels résultant de la violation des droits protégés par cette loi. Le rapport n'indique pas s'il existe des limites à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement sexuel pour les préjudices moraux et matériels. Le Comité demande que le prochain rapport confirme si des limites s'appliquent à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement sexuel pour les préjudices moraux et matériels. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Covid-19

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

Le rapport contient des informations détaillées sur les mesures de sensibilisation et de prévention prises pendant la pandémie en ce qui concerne la promotion de la santé mentale des travailleurs, y compris des professionnels de la santé. Il indique également qu'un Guide pour les employeurs sur la gestion du lieu de travail pendant la covid-19 a été préparé en coopération avec l'Organisation internationale du travail et une organisation patronale. Ce guide fournit des instructions et des recommandations aux employeurs sur la manière d'organiser les processus et les lieux de travail dans des conditions de pandémie, sur la manière d'éviter la discrimination à l'encontre des travailleurs et sur les obligations des employeurs en matière de protection contre la discrimination et le harcèlement des travailleurs, notamment en raison de la covid-19.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

Le Comité a 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 aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées.

Prévention

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

Le Comité a précédemment noté que l'article 11 de la loi relative à la protection contre le harcèlement au travail fait obligation à l'employeur d'informer les salariés des droits et obligations des salariés et de l'employeur en matière de harcèlement ainsi que des mesures de protection pertinentes et des procédures qui sont à leur disposition. Le respect de cette obligation fait l'objet de contrôles par l'inspection du travail (Conclusions 2018).

Le rapport ne fait pas mention des mesures et campagnes de prévention concrètes mises en place pendant la période de référence, à l'exception des actions menées en lien avec la pandémie de covid-19. Le Comité souhaite obtenir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées sur le harcèlement moral (psychologique), ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

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

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée aux dispositions pertinentes sur le harcèlement et le harcèlement sexuel contenues dans la loi relative aux relations de travail et dans la loi relative à la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail.

Le rapport indique en outre qu'en octobre 2020, une nouvelle loi relative à la prévention de la discrimination et à la protection contre celle-ci a été adoptée. L'article 10§1 de cette loi définit le harcèlement comme un comportement non souhaité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, fondé sur la discrimination, qui a pour but ou pour conséquence de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement, des approches ou des comportements menaçants, hostiles, dégradants ou intimidants.

Le rapport indique en outre que la loi relative à la prévention de la discrimination et à la protection contre celle-ci octroie de nouvelles compétences à la Commission pour la protection contre la discrimination et la professionnalise.

En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, le Comité a noté dans sa conclusion précédente que la loi relative à la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail couvre les salariés et toute personne *ayant une relation contractuelle de travail avec l'employeur*

(Conclusions 2018). Il a également noté que si des tierces personnes sont impliquées, en tant que victime ou auteur du harcèlement, les employeurs peuvent faire l'objet de poursuites pénales si les conditions prévues par le Code pénal sont remplies (Conclusions 2018). Le Comité a demandé que le rapport suivant clarifie ce point (base juridique et exemples de jurisprudence, le cas échéant). Le rapport n'apporte pas d'informations sur ce point.

Le Comité rappelle qu'il doit être possible de tenir l'employeur pour responsable en cas de harcèlement concernant des salariés sous sa responsabilité ou survenant dans des locaux dont il est responsable, lorsqu'une personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneur indépendant, travailleur indépendant, visiteur, client, etc.) est la victime ou l'auteur de l'acte (Conclusions 2014, Finlande). Le Comité demande une nouvelle fois des informations sur la responsabilité de l'employeur dans les cas de harcèlement moral (psychologique) impliquant des tierces personnes (entrepreneur indépendant, visiteur, client) en tant que victimes ou auteurs du harcèlement. Il souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard.

Dommages et intérêts

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté qu'aucune information n'avait été fournie sur l'importance des dommages et intérêts potentiels et celle des dommages et intérêts effectivement alloués aux victimes de harcèlement sexuel en compensation des préjudices pécuniaires et non pécuniaires subis, à la lumière de la jurisprudence pertinente (Conclusions 2018). Le Comité a renouvelé sa demande d'informations et a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard (Conclusions 2018).

Le rapport indique que l'article 34 de la loi relative à la prévention de la discrimination et à la protection contre celle-ci prévoit que la victime peut demander une indemnisation au tribunal pour les préjudices moraux et matériels résultant de la violation des droits protégés par cette loi. Le rapport n'indique pas s'il existe une limite à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement moral (psychologique) pour les préjudices moraux et matériels. Le Comité demande que le prochain rapport confirme si des limites s'appliquent à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement moral (psychologique) pour les préjudices moraux et matériels subis. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité souhaitait obtenir des données à jour sur les affaires concernant spécifiquement le harcèlement moral (psychologique), à la lumière des exemples de jurisprudence disponibles (Conclusions 2018). Le Comité prend note des données statistiques figurant dans le rapport concernant les décisions de l'inspection du travail exigeant des employeurs qu'ils agissent conformément à la loi relative à la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail (223 décisions en 2017, 163 en 2018, 133 en 2019 et 51 en 2020). En ce qui concerne la jurisprudence, le rapport indique que, sur la base des informations fournies par les tribunaux de première instance, un total de 50 plaintes pour harcèlement psychologique au travail ont été portées devant des tribunaux de première instance au cours de la période de référence (43 affaires rien qu'auprès du tribunal de première instance de Skopje et 7 affaires auprès d'autres tribunaux de première instance). Le rapport ne mentionne pas d'exemples de dommages et intérêts effectivement octroyés en compensation du préjudice matériel et moral subi par des victimes de harcèlement moral (psychologique). Le Comité réitère sa demande d'informations sur les dommages et intérêts effectivement alloués aux victimes de harcèlement moral (psychologique) en compensation des préjudices moraux et matériels subis, à la lumière de la jurisprudence pertinente.

Covid-19

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

Le rapport fournit des informations détaillées sur les mesures de sensibilisation et de prévention prises pendant la pandémie en ce qui concerne la promotion de la santé mentale des travailleurs, y compris des professionnels de la santé. Le rapport indique également qu'un Guide pour les employeurs sur la gestion du lieu de travail pendant la covid-19 a été préparé en coopération avec l'Organisation internationale du travail et une organisation patronale. Ce guide fournit des instructions et des recommandations aux employeurs sur la manière d'organiser les processus et les lieux de travail dans des conditions de pandémie, sur la manière d'éviter la discrimination à l'encontre des travailleurs et sur leurs obligations en matière de protection contre la discrimination, le harcèlement en général et le harcèlement de travailleurs lié à la covid-19.

Conclusion

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a constaté que la situation de la Macédoine du Nord n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte, au motif qu'il n'avait pas été établi que la protection des représentants syndicaux contre le licenciement se prolongeait sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat, que les représentants des travailleurs bénéficiaient d'une protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement, et que les facilités accordées aux représentants des travailleurs étaient suffisantes. Par conséquent, l'appréciation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse à la précédente conclusion de non-conformité.

Types de représentants des travailleurs

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a pris note que la principale forme de représentation des salariés en Macédoine du Nord était la représentation syndicale. Il a rappelé que l'article 28 ne cherche pas à imposer une obligation de prévoir des types particuliers de représentants des travailleurs, mais veille à ce que des formes adéquates de représentation existent pour tous les travailleurs, tant dans le cadre des négociations collectives avec l'employeur qu'en dehors. Dans les Conclusions 2018, le Comité a réitéré sa précédente demande d'informations concernant la reconnaissance, en droit et en fait, des autres formes de représentation des travailleurs (voir Conclusions 2014).

Le rapport ne donne aucune réponse à ce sujet. Par conséquent, le Comité repose sa question et conclut qu'il n'a pas été établi que des formes adéquates de représentation existent pour tous les travailleurs, tant dans le cadre des négociations collectives avec l'employeur qu'en dehors.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans les Conclusions 2018, en l'absence de réponse aux questions posées par le Comité dans les Conclusions 2014 (à savoir (i) si la protection accordée aux représentants syndicaux contre le licenciement se prolonge sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat, (ii) si elle couvre les actes préjudiciables autres que le licenciement et (iii) si elle est accordée dans les mêmes conditions aux autres types de représentants des travailleurs), le Comité a reposé ses questions et a conclu qu'il n'avait pas été établi que la situation était conforme à la Charte sur ce point.

Le rapport ne donne aucune réponse à ce sujet et se limite à indiquer que pendant la période de référence, aucune modification n'a été apportée à la législation et aux pratiques concernant l'article 28 de la Charte. Par conséquent, le Comité réitère ses questions et considère que la situation n'est pas conforme à l'Article 28 au motif que la protection accordée aux représentants syndicaux contre le licenciement ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat et que les représentants syndicaux et des travailleurs ne bénéficient pas d'une protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

Voies de recours

Dans les Conclusions 2018, le Comité a pris note qu'en cas de décision de justice constatant l'illégalité d'un licenciement, le salarié concerné est en droit d'être réintégré à son poste et d'obtenir une indemnisation à hauteur de la rémunération ainsi perdue. Conformément à l'article 77 de la loi relative aux relations professionnelles, l'appartenance à un syndicat ou la participation à des activités syndicales n'est pas réputée constituer un motif valable de licenciement. Dans les Conclusions 2018, le Comité a demandé si cette protection s'étendait à tous les représentants des travailleurs.

Le rapport ne donne aucune réponse à ce sujet. Le Comité repose sa question et considère que, dans l'hypothèse où le prochain rapport n'apporterait aucune réponse, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 28 de la Charte à ce sujet.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans les Conclusions 2018, en l'absence de réponse à sa demande d'informations détaillées sur les facilités accordées par l'employeur afin de permettre aux représentants des travailleurs d'exercer leurs fonctions avec efficacité et rapidité (voir Conclusions 2014), le Comité a conclu qu'il n'était pas établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs respectent les prescriptions de l'article 28 de la Charte.

Le rapport n'apporte toujours pas de réponse à cet égard. Le Comité réitère sa demande d'informations sur les facilités mentionnées dans la Recommandation n° 143 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, adoptée par la Conférence générale de l'OIT du 23 juin 1971, notamment sur l'accès aux locaux, l'utilisation du matériel, la distribution d'informations, l'attribution d'avantages, les coûts de formation (Observation interprétative, Conclusions 2016).

Le Comité conclut que les facilités accordées aux représentants des travailleurs ne sont pas adéquates.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que des formes adéquates de représentation soient accessibles à tous les salariés, tant dans le cadre de la négociation collective qu'en dehors de celui-ci ;
- la protection des représentants syndicaux contre le licenciement ne s'étend pas pendant une période raisonnable après l'expiration de leur mandat ;
- les représentants des syndicats et des travailleurs ne bénéficient pas d'une protection adéquate contre les actes préjudiciables autres que le licenciement ;
- les facilités accordées aux représentants des travailleurs ne sont pas adéquates.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Macédoine du Nord.

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 »).

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

Par conséquent, l'évaluation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente (Conclusions 2018).

Mesures préventives et sanctions

Précédemment (Conclusions 2018), le Comité a pris note des sanctions applicables prévues à l'article 265 de la loi relative aux relations de travail, dans le cas où un employeur n'informe pas et ne consulte pas les salariés dans les procédures de licenciements collectifs. Toutefois, en l'absence d'information concernant les mesures préventives adoptées pour veiller à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs, le Comité avait réitéré sa question et ajourné sa conclusion.

Le rapport renvoie aux informations fournies au titre de l'article 21 de la Charte concernant « le droit à l'information et à la consultation », mais elles ne contiennent aucune réponse spécifique à la question précédente du Comité concernant les mesures préventives existantes pour veiller à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs. Le Comité rappelle qu'en cas de manquement par l'employeur à ses obligations, un minimum de procédure administrative ou judiciaire doit être prévu avant l'intervention des licenciements, afin d'éviter qu'ils ne soient mis en œuvre avant que l'obligation de consultation n'ait été remplie (Conclusions 2007, article 29, Suède).

Le Comité réitère sa question et conclut qu'il n'a pas été établi qu'il existe des mesures préventives pour veiller à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Macédoine du Nord n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des mesures préventives pour veiller à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

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.