



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

PORTUGAL

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 le Portugal, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 30 mai 2002. L'échéance pour remettre le 17^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et le Portugal l'a présenté le 13 avril 2022.

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

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

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).

Le Portugal a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

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

Les Conclusions relatives au Portugal concernent 23 situations et sont les suivantes :

- 14 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§3, 2§5, 2§6, 2§7, 4§2, 4§3, 4§5, 6§2, 21, 22, 26§1, 26§2 et 28 ;
- 7 conclusions de non-conformité : articles 2§2, 2§4, 4§4, 5, 6§1, 6§3 et 6§4.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 4§1 et 29, 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 du Portugal de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant du Portugal 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 du Portugal.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Portugal était conforme à l'article 2§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Dans la conclusion précédente, le Comité a demandé ce qui distinguait les fonctionnaires titularisés des agents contractuels et quelle était la durée de travail quotidienne et hebdomadaire maximale autorisée dans le secteur public (Conclusions 2014).

En réponse, le rapport indique que la durée de travail quotidienne normale ne peut dépasser 7 heures et que la durée de travail hebdomadaire normale ne peut excéder 35 heures pour les employés de la fonction publique. La journée de travail est interrompue par une période de repos d'une heure minimum et 2 heures maximum. De plus, un travailleur ne peut effectuer plus de 5 heures consécutives de travail.

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

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

Le rapport fournit des informations statistiques sur les infractions aux règlements sur le temps de travail entre 2017 et 2019 qui ont fait l'objet de sanctions : il y a eu 1 031 infractions en 2017, 1 068 infractions en 2018 et 956 infractions en 2019. Il donne également des informations sur le nombre d'inspecteurs du travail chargés de contrôler les dispositions juridiques relatives au droit à de bonnes conditions de travail sur le lieu de travail entre 2017 et 2020. En outre, le rapport communique des informations sur le nombre total d'inspections réalisées par secteur d'activité économique : entre 2017 et 2019 la majorité des inspections se sont déroulées dans les secteurs de la construction, des industries manufacturières, du logement, de la restauration, du commerce de gros et de détail, de la réparation des véhicules à moteur et des motocyclettes et des services administratifs et de soutien. Le Comité note

qu'aucune information statistique sur les infractions aux règlements sur le temps de travail et le nombre d'inspections effectuées par secteur d'activité économique n'a été fournie en 2020, bien que cette année soit couverte par la période de référence aux fins du présent cycle d'examen.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans les conclusions précédentes, le Comité a demandé quelle était la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos (Conclusions 2014).

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

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

Le Comité renouvelle sa demande d'informations sur les contrats zéro heure.

Covid-19

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations 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 fait état de la mise en œuvre de nouvelles méthodes de travail en réponse à la pandémie de covid-19. Il indique également que la limite légale aux heures supplémentaires a été suspendue dans certaines entreprises publiques, puis dans des institutions privées de solidarité sociale, des associations caritatives, des coopératives et d'autres entités de l'économie sociale exerçant des activités essentielles dans les domaines du social et de la santé, à savoir les services de soins de santé, les établissements d'hébergement ou de soin ou les services d'aide à domicile pour les personnes vulnérables, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap. Le Comité demande que le prochain rapport précise ce que signifie la suspension de la limite légale aux heures supplémentaires dans la pratique.

De plus, le rapport indique que lorsque le télétravail n'était pas obligatoire pour tous les travailleurs, ceux d'entre eux qui avaient des responsabilités parentales pouvaient bénéficier de ce régime à certains moments, dès lors que leurs activités professionnelles le leur permettaient. La résolution n° 40-A/2020 du Conseil des ministres, complétée par la résolution n° 43-B/2020 du Conseil des ministres, a établi l'obligation de proposer le télétravail, si les fonctions le permettent, à un travailleur ayant un enfant ou toute autre personne à charge

âgée de moins de 12 ans, ou, indépendamment de l'âge, ayant un handicap ou une maladie chronique, en raison de l'interruption des activités scolaires et extrascolaires dans un établissement scolaire ou une structure sociale chargée de l'accompagnement à la petite enfance ou des personnes handicapées, en dehors des périodes de congé scolaire pendant l'année 2019/2020. De la même manière, l'employeur avait l'obligation de proposer le télétravail, lorsque les fonctions le permettaient, à tout travailleur ayant un enfant ou toute autre personne à charge âgée de moins de 12 ans, ou, indépendamment de l'âge, ayant un handicap ou une maladie chronique qui, selon les lignes directrices de l'autorité de santé, était considérée comme un patient à risque.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Portugal est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

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 du Portugal.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Portugal n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'était pas suffisamment compensé (Conclusions 2014).

Le rapport rappelle que les salariés qui travaillent régulièrement les jours fériés dans des entreprises qui ne sont pas tenues de mettre à l'arrêt ou de suspendre à cette occasion leurs activités ont droit à un repos compensatoire correspondant à la moitié des heures travaillées, ou à un salaire majoré de 50 % pour les heures effectuées, le choix entre l'une ou l'autre solution appartenant à l'employeur. Toutefois, l'article 2 de la loi 93/2019 du 4 septembre 2019 a modifié l'article 3(3)(j) du Code du travail pour prévoir que, en ce qui concerne le paiement du travail un jour férié, il peut être dérogé aux règles légales régissant le contrat de travail par une convention collective si elles sont plus favorables aux travailleurs.

Au vu de ce qui précède, le Comité considère que la situation n'a pas changé pendant la période de référence et réitère sa précédente conclusion de non-conformité au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les 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 du Portugal n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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 »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Portugal étant conforme à l'article 2§3, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

Le rapport indique que les salariés bénéficient d'un minimum de 22 jours ouvrables de congés payés par an dans le secteur public (contre 25 jours au minimum auparavant) et dans le secteur privé.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé que le rapport précise si le congé annuel pouvait être remplacé par une compensation financière. Il a également demandé des informations sur les règles régissant le report des congés annuels, notamment pour savoir dans quelles circonstances le report était autorisé, quelle proportion des congés annuels pouvait être reportée et quel était le délai d'utilisation des jours reportés.

En réponse, le rapport indique que selon l'article 237 du Code du travail, les salariés n'ont pas la possibilité de renoncer à leurs congés payés et que le congé annuel ne peut être remplacé par une compensation financière s'il est inférieur à 20 jours ouvrables (article 238). Le rapport souligne qu'il n'est pas possible de déroger à ce droit, qui est irrévocable et ne peut être remplacé, même avec le consentement du salarié, par quelque compensation que ce soit, économique ou autre. Cependant, l'article 129 du Code du travail prévoit le caractère exceptionnel du versement d'une indemnité pour compenser les jours de congés non pris, qui ne devrait intervenir que lorsque le salarié est dans l'impossibilité absolue et totale de les prendre, à savoir en cas d'incapacité prolongée (maladie, par exemple). Le rapport indique que, dans ce cas, au titre de l'article 240§2 du Code du travail, « les congés annuels peuvent être pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante, cumulés ou non avec les congés annuels de l'année en cours, en vertu d'un accord entre l'employeur et le salarié ou dès lors que ce dernier souhaite les prendre avec un membre de la famille résidant à l'étranger ». Toutefois, au titre de l'article 240§3, la moitié des congés annuels de l'année précédente peuvent être reportés à l'année en cours, en vertu d'un accord entre l'employeur et le salarié. Le Comité considère que cette situation est conforme à la Charte.

Covid-19

En réponse à la question relative aux aménagements particuliers liés à la pandémie, le rapport indique que le décret-loi n° 10-A/2020 du 3 mars prévoit des mesures exceptionnelles et temporaires liées à la situation épidémiologique du nouveau coronavirus (covid-19). Au titre de son article 6-E, « les professionnels de santé, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, ont droit à un jour ouvrable de congé pour chaque tranche de cinq jours de congés qui leur sont dus pour l'année 2020 ou 2019 qui n'ont pas pu être pris d'ici la fin de l'année 2020, pour des raisons impérieuses ».

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 du Portugal est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

Le Comité a considéré dans sa précédente conclusion en 2014 que la situation au Portugal n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels n'ont pas droit à des mesures compensatoires adéquates telles que la réduction du temps de travail ou des congés supplémentaires.

Élimination ou réduction des risques

Le Comité a constaté que la situation était conforme à la Charte à cet égard dans sa dernière conclusion. Il réitère donc sa conclusion de conformité.

Mesures en réponse aux risques résiduels

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

Le rapport réitère les informations précédemment soumises et qui sont reflétées dans la loi n° 102/2009. La situation n'a pas changé car il n'existe aucune disposition prévoyant une réduction du temps de travail, des congés payés supplémentaires ou une autre forme de compensation dans les professions dangereuses et insalubres. Sur cette question, le rapport souligne que les pauses et les interruptions pour des raisons de santé et de sécurité sont incluses dans le temps de travail.

Le Comité reconnaît donc que la situation n'a pas évolué et réitère son constat de non-conformité à l'article 2§4 de la Charte dans la mesure où tous les travailleurs exposés à des risques résiduels ne bénéficient pas de mesures compensatoires adéquates (réduction du temps de travail, congés supplémentaires ou mesures similaires).

Mesures liées à la covid-19

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels n'ont pas droit à des mesures compensatoires adéquates telles qu'une réduction du temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport du Portugal.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation du Portugal était conforme à l'article 2§5 de la Charte dans l'attente des informations demandées concernant plusieurs points (voir ci-après) (Conclusions 2014).

En réponse à la question de savoir si la loi garantit le droit à un repos hebdomadaire ne pouvant être remplacé par une forme de compensation, le rapport indique que l'article 232 du Code du travail garantit qu'il ne peut être renoncé à ce droit. Concernant la question de savoir si tous les travailleurs ont droit à un repos hebdomadaire, même lorsque, en vertu des règles dérogatoires existantes, il ne coïncide pas avec un dimanche, le rapport précise que tous les travailleurs y ont droit en toutes circonstances.

Quant à la question de savoir si un travailleur peut être amené à travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos lorsque des heures supplémentaires doivent être effectuées pendant un jour de repos hebdomadaire obligatoire, le rapport indique que tel n'est pas le cas. Le rapport ajoute que tout travailleur amené à travailler pendant son jour de repos hebdomadaire a droit à un jour de repos compensatoire rémunéré qu'il doit prendre au cours de l'un des trois jours ouvrés suivants, conformément à l'article 229(4) du Code du travail. Le jour de repos hebdomadaire compensatoire est planifié d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur ou, en l'absence d'accord, par l'employeur, en application de l'article 229(5) dudit code. Cependant, aux termes de l'article 230(1) du Code du travail, lorsqu'en raison de l'absence imprévue du travailleur qui devait assurer le service suivant, un travailleur est amené à effectuer des heures supplémentaires n'excédant pas deux heures pendant son jour de repos hebdomadaire, ce dernier a droit à un repos compensatoire rémunéré correspondant aux heures de repos manquantes qu'il devra prendre au cours de l'un des trois jours ouvrés suivants.

Au vu de ces informations fournies, le Comité considère que la situation est conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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 »).

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

Le Comité a précédemment noté que dans le secteur public, la situation était différente pour les fonctionnaires titularisés et les agents contractuels respectivement (Conclusions 2014). En ce qui concerne les fonctionnaires titularisés, il n'y avait pas d'obligation légale de les informer par écrit du contenu essentiel de leur relation de travail, qui était toutefois accessible au public par le biais de la législation pertinente. Dans ce contexte, le Comité a demandé des clarifications concernant les fonctionnaires titularisés, à savoir le pourcentage de la fonction publique qu'ils représentent, et s'ils ont reçu, au début de la relation de travail ou peu après, des informations écrites faisant référence aux dispositions législatives applicables et comprenant donc les éléments d'information requis par l'article 2§6 de la Charte.

Le rapport note que, en décembre 2020, les contrats des fonctionnaires titularisés représentaient environ 10% de la fonction publique. En vertu de l'article 8 de la loi générale sur le travail dans les fonctions publiques (*General Labour in Public Functions Law*), la relation d'emploi public est établie par nomination en ce qui concerne les responsabilités, compétences et activités suivantes :

- les missions génériques et spécifiques des Forces armées des cadres permanents ;
- la représentation extérieure de l'Etat ;
- le renseignement de sécurité ;
- l'enquête criminelle ;
- la sécurité publique, tant en milieu libre qu'en milieu institutionnel ;
- l'inspection.

Le rapport se réfère également à l'article 41 de la loi générale sur le travail dans les fonctions publiques, qui prévoit que l'emploi par nomination dans la fonction publique implique un arrêté suivi d'une déclaration d'accord avec la proposition ou l'information qui fait partie intégrante de l'acte. L'arrêté en question fait référence aux normes juridiques applicables et à l'existence d'une dotation budgétaire adéquate. Les fonctionnaires titularisés reçoivent les éléments d'information requis par l'article 2§6 de la Charte par le biais de l'information et de l'arrêté reçus avant leur nomination.

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 du Portugal 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 du Portugal.

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

Le Comité a précédemment demandé si les travailleurs de nuit dans le secteur public (agents contractuels ou fonctionnaires titularisés) avaient également droit à des examens médicaux réguliers et à des possibilités de transfert vers un travail de jour, de la même manière que les autres catégories de travailleurs (Conclusions 2014). En réponse, le rapport renvoie à l'article 101 de la loi générale sur le travail dans les fonctions publiques, qui prévoit que les dispositions du Code du travail relatives à l'organisation et au temps de travail, et précédemment jugées conformes à l'article 2§7 par le Comité (Conclusions 2014), s'appliquent également aux travailleurs du secteur public, qu'ils soient des agents contractuels ou des fonctionnaires titularisés.

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 du Portugal est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a constaté que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé n'assurait pas un niveau de vie décent.

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

Rémunération équitable

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé n'assurait pas un niveau de vie décent. Il a noté, en particulier, que le salaire minimum net correspondait à 45,93 % du revenu moyen net.

Le Comité relève dans les données publiées par Eurostat qu'en 2020, le salaire minimum brut s'élevait à 740 € par mois. En tenant compte du fait que la rémunération minimale est exonérée d'impôt sur le revenu mais assujettie à des cotisations sociales à hauteur de 11 %, il estime que le salaire minimum net s'établissait à 658 €. S'agissant des gains annuels moyens, ils s'élevaient à 19 959 € bruts et à 14 439 € nets (ou 1 203 € par mois). Le Comité note par conséquent que le salaire minimum représentait 53 % du salaire moyen en 2020.

Le Comité souligne que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte, les salaires ne doivent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net dépasse 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur toutes les prestations complémentaires auxquelles un travailleur rémunéré au salaire minimum pourrait avoir droit, en vue d'établir si le cumul des allocations et de la rémunération peut assurer un revenu décent.

Selon le rapport, une hausse de la rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG) est un bon instrument pour améliorer les conditions de vie et la cohésion et pour favoriser une croissance économique durable. C'est en outre un important critère de référence pour le marché du travail, tant en termes de travail décent et de cohésion sociale qu'en termes de compétitivité et de viabilité des entreprises. D'après les données figurant dans le rapport, la RMMG s'élevait à 635 € en 2020.

Selon le rapport, le non-paiement du salaire ou le versement d'une rémunération inférieure au montant fixé par la loi relative au salaire minimum national ou par un instrument de réglementation collective du travail peut donner lieu à l'intervention des services de l'Inspection du travail. Le rapport contient des informations sur les infractions ayant donné lieu à une sanction, ainsi que sur les montants dus aux salariés du fait d'infractions relatives aux salaires.

En ce qui concerne le secteur public, selon le rapport, le relèvement graduel du salaire minimum national était également applicable aux employés du secteur public. En janvier 2020, les travailleurs qui percevaient le salaire de base de la fonction publique ou dont le salaire de

base mensuel n'excédait pas la valeur du niveau 5 du Tableau de rémunération unique (TRU) ont vu leur salaire augmenter de 10 € ; les salaires des travailleurs ne remplissant pas cette condition ont été revalorisés de 0,3 %. Le Comité demande que le prochain rapport indique à combien s'élève le salaire minimum légal des employés du secteur public.

Entretemps, le Comité réserve sa position sur le point de savoir si le salaire minimum permet d'assurer un niveau de vie décent.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

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

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

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

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

Covid-19

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

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

Selon le rapport, bien que le contexte économique et social ait radicalement changé du fait de la pandémie de covid-19, la promotion d'une rémunération suffisante et de revenus décents garde toute son importance. Historiquement, l'expérience montre que la réponse à une crise ne devrait pas reposer sur une stratégie d'abaissement des coûts salariaux, au risque de

limiter la demande globale et de voir augmenter le taux de risque de pauvreté pour les travailleurs, compromettant non seulement la cohésion sociale, mais encore les déterminants de la consommation nationale, autant de variables qui jouent un rôle crucial dans un contexte de baisse de la demande extérieure. Bien au contraire, il est essentiel de faire en sorte que la reprise de l'économie et de l'emploi intervienne dans un cadre de résilience renforcée, en préservant d'emblée la qualité de l'emploi et en affirmant l'importance centrale des salaires et du revenu, dimension incontournable d'une stratégie globale et cohérente de reprise économique. Ainsi, tout en maintenant l'objectif d'atteindre 750 € en 2023 et de créer les conditions pour atteindre cet objectif, le gouvernement estime que l'objectif de promouvoir l'augmentation du salaire minimum national doit être considéré à la lumière du contexte économique et social actuel, en ajustant la trajectoire qui serait prévisible pour l'année 2021.

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

Conclusion

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

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 du Portugal.

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 du Portugal n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que les policiers en mission de prévention active (*prevenção activa*) ou en équipes (*serviço de piquete*) ne recevaient pas de rémunération majorée tel que requis ni même une rémunération équivalente à leur rémunération horaire de base (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Dans sa conclusion précédente, le Comité a conclu que la situation du Portugal n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que les policiers en mission de prévention active (*prevenção activa*) ou en équipes (*serviço de piquete*) ne recevaient pas de rémunération majorée tel que requis ni même une rémunération équivalente à leur rémunération horaire de base. Le Comité a demandé si les formules d'aménagement du temps de travail (mesures de flexibilité ou comptes épargne-temps) respectaient les conditions prévues par l'article 4§2 de la Charte. Le Comité a rappelé que des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires étaient admises dans des situations particulières, mais que des limites devaient être posées notamment en ce qui concernait le volume d'heures supplémentaires non rémunérées à un taux majoré et a demandé si la législation respectait ce principe (Conclusions 2014).

Le rapport précise qu'en vertu de l'article 162(2) du Code général du travail de la fonction publique, chaque heure supplémentaire effectuée pendant un jour de repos hebdomadaire obligatoire ou complémentaire ou pendant un jour férié est rémunérée à un taux majoré de 50 %. Si le travailleur le souhaite et si l'employeur public y donne son accord, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée par un repos compensateur dans les conditions fixées par l'article 162(7) dudit code et en utilisant la même formule de calcul. De plus, en vertu de l'article 229 du Code du travail, les travailleurs ont également droit à un repos compensateur pour les heures supplémentaires effectuées dans certaines situations : lorsque les heures supplémentaires effectuées empiètent sur leur repos quotidien ou lorsqu'ils travaillent pendant un jour de repos hebdomadaire obligatoire.

Dans son évaluation du suivi de la décision sur le bien-fondé du 17 octobre 2011, Conseil européen des Syndicats de Police (CESP) c. Portugal, Réclamation n° 60/2010, le Comité a noté que depuis l'adoption d'une nouvelle loi, la rémunération des policiers en mission de prévention active (*prevenção activa*) ou travaillant en équipes (*serviço de piquete*) était supérieure à leur rémunération normale. Il a également considéré que les suppléments versés aux policiers en mission de prévention active ou travaillant en équipes respectaient le droit à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, prévu par l'article 4§2 de la Charte. Il a jugé que la situation avait été rendue conforme à la Charte. Le Comité considère par conséquent que la situation du Portugal est maintenant conforme à l'article 4§2 de la Charte sur ce point.

Le rapport précise que selon l'article 218 du Code du travail, les travailleurs se trouvant dans l'une des situations suivantes peuvent être exclus du champ d'application de la réglementation

relative à la durée du travail aux termes d'un accord écrit : les travailleurs qui occupent un poste d'administration, d'encadrement, de confiance, de supervision ou d'assistance au titulaire des postes précités, les travailleurs qui exercent des fonctions d'exécution ou accomplissent des tâches préparatoires ou complémentaires ne pouvant, du fait de leur nature, être effectuées qu'en dehors des heures de travail, les télétravailleurs ou les autres personnes qui travaillent régulièrement en dehors de l'établissement sans être sous le contrôle immédiat d'un supérieur hiérarchique. L'employeur et le salarié peuvent aussi s'entendre sur d'autres formes de temps de travail non mesuré. Aux termes de l'article 265(1) du Code du travail, les travailleurs qui n'ont pas d'horaire de travail prédéfini ont droit à une rémunération complémentaire spécifique fixée par un instrument de réglementation collective du travail. En l'absence d'un tel instrument, cette rémunération ne peut être inférieure à une heure supplémentaire par jour et à deux heures supplémentaires par semaine. Aux termes de l'article 265(2) du Code du travail, un travailleur qui occupe un poste d'administration ou d'encadrement peut renoncer à être rémunéré pour un temps de travail non mesuré.

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.

Il note qu'aucune information pertinente n'a été fournie en réponse à sa question.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

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

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

Le Comité avait ajourné sa précédente conclusion sur l'article 4§3 de la Charte, dans l'attente d'informations concernant les recours effectifs (Conclusions 2014).

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

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

Recours effectifs

Dans sa précédente conclusion, le Comité a relevé que la Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi (CITE) jouait un rôle important en ce qu'elle servait de mécanisme national en la matière. Elle est notamment chargée de veiller au respect des principes d'égalité et de non-discrimination entre les femmes et les hommes dans l'emploi et la formation professionnelle. Dans cette optique, elle recueille et examine les plaintes pour infraction à la législation du travail et émet des avis formels à ce sujet. Par conséquent, le Comité a demandé ce qu'il advient des avis de la commission dans les décisions des tribunaux.

En réponse, le rapport indique que les avis de la CITE sont d'ordre purement administratif, qu'il s'agit de décisions non contraignantes et que leur non-respect ne constitue pas une infraction. En conséquence, selon le rapport, il faut entreprendre des actions en justice de façon à ce que l'existence d'une éventuelle discrimination puisse être reconnue. Par ailleurs, même si la CITE conclut qu'à son avis, il existe des signes de discrimination, cette commission n'intervient pas dans les procédures judiciaires qui pourraient être engagées.

Le Comité constate que, selon l'article 9 de la loi n° 60/2018 du 21 août 2018, les tribunaux doivent immédiatement informer l'autorité compétente dans le domaine de l'égalité des chances (à savoir la Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi – CITE) des jugements définitifs condamnant toute discrimination salariale fondée sur le genre.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a également demandé des détails sur les voies de recours disponibles pour les victimes de discrimination salariale fondée sur le genre dans le domaine de l'emploi, la compensation octroyée dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe, la charge de la preuve et les licenciements à titre de représailles.

En réponse, le rapport indique que la législation définit un licenciement illégal comme un licenciement où l'employeur ne respecte pas les dispositions de licenciement pour un motif

valable. Selon l'article 381 du Code du travail, le licenciement à l'initiative de l'employeur est illégal :

- (a) s'il est décidé pour des raisons politiques, idéologiques, ethniques ou religieuses ;
- (b) si le motif de licenciement est considéré comme non fondé ;
- (c) s'il n'est pas précédé de la procédure légale en vigueur ; ou
- (d) dans le cas d'une femme enceinte, une femme qui vient d'accoucher ou qui allaite ou d'un(e) employé(e) bénéficiant d'un premier congé parental (sous toutes ses formes), si l'avis préalable de l'entité compétente dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes n'a pas été demandé.

L'illégalité du licenciement ne peut être prononcée que par un tribunal. Un employé peut s'opposer à son licenciement en déposant un recours sous la forme appropriée devant le tribunal compétent dans les 60 jours à compter de la date de réception de la notification de son licenciement ou de la date de la fin de son contrat de travail (article 387 du Code du travail).

Selon l'article 389 du Code du travail, si le licenciement est déclaré illégal, l'employé a droit à une indemnité de licenciement ou l'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans son emploi, sans préjudice de sa catégorie ni de son ancienneté. Le rapport indique que l'employé est en droit de recevoir le salaire qu'il a cessé de percevoir depuis son licenciement jusqu'à la décision définitive du tribunal déclarant son licenciement illégal (article 390). En lieu et place de sa réintégration, l'employé peut opter pour l'indemnisation jusqu'à la fin des discussions lors de l'audience finale. Le tribunal doit en déterminer le montant, compris entre 15 et 45 jours du salaire de base, et l'ancienneté pour chaque année complète ou fraction de périodes travaillées, en tenant compte de la valeur du salaire et du degré d'illégalité découlant des termes de l'article 381. Les indemnités ne peuvent dans un tel cas être inférieures à l'équivalent de trois mois de rémunération de base et d'indemnités d'ancienneté.

S'agissant de la charge de la preuve, le Comité renvoie à sa décision sur le bien-fondé de la réclamation collective n° 136/2016 (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Portugal, §141), où il a constaté que le Code du travail prévoit un renversement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le genre. Les licenciements à titre de représailles sont interdits et il n'existe aucun plafond pour les indemnités.

Au vu de ce qui précède, le Comité considère que l'obligation de garantir l'accès à des recours effectifs dans ce domaine est respectée.

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

À titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur la différence de rémunération entre les hommes et les femmes au Portugal pendant la période de référence : 10,8 % en 2017, 8,9 % en 2018, 10,9 % (chiffre provisoire) en 2019 et 11,4 % (chiffre provisoire) en 2020 (comparé à 12,9 % en 2011). Il constate que cet écart a été inférieur à la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (données en date du 4 mars 2022).

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

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

En réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, le rapport ne contient aucune information.

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 du Portugal est conforme à l'article 4§3 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

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

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

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

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

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

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

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

En réponse à la question ciblée, le rapport indique qu'au cours de la période de référence, il n'y a eu aucun changement concernant les délais de préavis de 15, 30 ou 75 jours en cas de licenciement pour cause de suppression de poste ou d'inadéquation professionnelle. Dans le rapport, il est aussi indiqué que, selon l'article 363, alinéa 4 du code du travail, si le délai de préavis minimal n'est pas respecté, le contrat prend fin à l'expiration de la période de préavis manquante qui suit la notification du licenciement, et l'employeur doit verser au salarié la rémunération correspondant à cette période. De plus, pendant la période de préavis, le salarié

a droit à un crédit de temps correspondant à deux jours ouvrables par semaine, sans perte de salaire. Aux termes de l'article 365, pendant la période de préavis, le salarié peut mettre fin à son contrat de travail, moyennant un préavis d'au moins trois jours ouvrables. Dans ce cas, il conserve le droit à l'indemnisation, laquelle est calculée selon les modalités prévues à l'article 366.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations des modifications apportées à la législation sur le licenciement (Conclusions 2014). Le rapport indique, en réponse à la question du Comité, que ces modifications concernent les indemnités versées en cas de licenciement collectif, les indemnités et obligations en cas de licenciement par suite de suppression d'un poste individuel ou d'inadéquation professionnelle, et les consultations en cas de licenciement pour compression de personnel. Le rapport ajoute que ces changements ne concernent pas les délais de préavis.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si les deux jours de congé payé par semaine de préavis, qui sont prévus à l'article 364, alinéa 1^{er}, du code du travail en vue de la recherche d'un nouvel emploi, sont également dus en cas de licenciement pour inadéquation professionnelle ou suppression de postes (Conclusions 2014). En réponse à la question du Comité, le rapport indique qu'aux termes de l'article 372, les dispositions de l'article 364 s'appliquent aux travailleurs licenciés par suite de suppression de poste, et qu'aux termes de l'article 379, aliéna 1^{er}, elles s'appliquent aux travailleurs licenciés en raison d'une inadéquation professionnelle.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou les indemnités applicables, hors période d'essai, aux contrats à durée déterminée ou de prestation de services, à la rupture anticipée de ces contrats, aux contrats de services temporaires régis par les articles 163 et suivants du code du travail, et aux contrats de travail temporaire régis par les articles 180 et suivants du code (Conclusions 2014).

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que, conformément à l'article 400, alinéa 3, du code du travail, dans le cas des contrats de travail à durée déterminée, il peut être mis fin au contrat avec un préavis minimum de 30 ou 15 jours, selon que la durée du contrat est supérieure ou égale à six mois ou inférieure à six mois. Selon l'article 344 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme prévu ou à l'issue de son renouvellement, à condition que l'employeur ou le salarié communique à l'autre partie, par écrit, sa volonté de le résilier, respectivement 15 ou 8 jours avant l'échéance du terme. Si un contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance de son terme, le salarié a droit à une indemnité correspondant à 18 jours de salaire de base et d'ancienneté par année complète d'ancienneté, calculée selon les modalités de l'article 366, sauf si la rupture résulte de la volonté du salarié exprimée conformément au paragraphe précédent.

Période d'essai

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé que la situation du Portugal n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que i) les délais de préavis applicables à la période d'essai du secteur privé étaient insuffisants en deçà de quatre mois d'ancienneté ; ii) les délais de préavis applicables à la période d'essai des emplois à durée déterminée et intermittents saisonniers du secteur privé étaient insuffisants ; iii) aucun délai de préavis n'était prévu à la cessation de fonction des fonctionnaires titulaires au cours de la période d'essai (Conclusions 2014).

Le Comité note que le rapport ne contient pas d'informations spécifiques ayant trait à la précédente conclusion de non-conformité relative aux motifs selon lesquels les délais de préavis applicables à la période d'essai du secteur privé sont insuffisants en deçà de quatre mois d'ancienneté et les délais de préavis applicables à la période d'essai des emplois à durée déterminée et intermittents saisonniers du secteur privé sont manifestement déraisonnables. Le Comité demande quels sont les délais de préavis dans le secteur privé en deçà de quatre mois d'ancienneté. Il réitère également sa conclusion de non-conformité au motif que les

délais de préavis applicables à la période d'essai des emplois à durée déterminée et intermittents saisonniers du secteur privé sont manifestement déraisonnables.

Le rapport ne contient pas d'informations sur la précédente conclusion de non-conformité concernant le délai de préavis relatif à la cessation de fonction des fonctionnaires titulaires au cours de la période d'essai. Le Comité reconduit par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Travailleurs précaires

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2014).

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou les indemnités applicables aux causes de cessation d'emploi (faillite, décès de l'employeur, cession, etc.) autres que le licenciement (Conclusions 2014).

Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le Comité demande des informations actualisées sur les délais de préavis de licenciement pour des raisons indépendantes de la volonté des parties et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra de considérer que la situation du Portugal est conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2014).

Conclusion

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

- les délais de préavis applicables à la période d'essai des emplois à durée déterminée, aux intermittents saisonniers du secteur privé sont manifestement déraisonnables ;
- il n'y a pas de délai de préavis pour les fonctionnaires permanents en période d'essai.

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 du Portugal.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (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 conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que l'article 280 du Code limitait la cession ou le nantissement du salaire à la part saisissable de celui-ci et a demandé des informations sur la part insaisissable en cas de retenues cumulées sur des fondements concurrents (cotisations sociales, créances alimentaires, cotisations syndicales, retenues fiscales et emprunts bancaires). Le Comité relève dans le rapport que le montant total des retenues ne peut excéder le sixième de la rémunération d'un travailleur. À cet égard, le rapport cite l'arrêt rendu le 10 mai 2018 par la Cour d'appel de Porto, qui a estimé que l'article 738 du Code de procédure civile offrait la possibilité au législateur de limiter les saisies sur les salaires, pensions, prestations sociales ou autres prestations similaires dont dépendait la subsistance du débiteur afin de respecter le principe de la dignité humaine inhérent à tout État de droit et inscrit dans la Constitution. De plus, selon le rapport, l'article 738 (1) à (3) du Code de procédure civile fixe un montant légal ne devant pas être saisi qui, à son maximum, correspond à l'équivalent du salaire minimum.

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que le salaire protégé – c'est-à-dire la portion de salaire restante après déduction de toutes les retenues autorisées, y compris de la pension alimentaire – d'un travailleur percevant le salaire minimum ne sera jamais inférieur au minimum vital défini par le gouvernement.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que l'article 219 de la loi du 11 septembre 2008 portant approbation du régime du contrat de travail de la fonction publique (RCTFP), en autorisant la retenue sur demande expresse des fonctionnaires titulaires ou des agents contractuels de la fonction publique, laissait précisément le salaire à la disposition des parties au contrat de travail, sans prévoir de garanties suffisantes contre la privation des moyens de subsistance. Il a dès lors considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental (2015) qu'aux termes de la loi générale n° 35/2014 relative à l'emploi dans la fonction publique, un agent ne peut accepter des retenues supérieures à un sixième de sa rémunération. Il peut uniquement consentir à ce que l'organisme public qui l'emploie procède à des réductions ou retenues sur salaire pour les repas pris sur le lieu de travail, l'utilisation du téléphone, la fourniture à sa demande de produits alimentaires, combustibles ou matériaux, ainsi que pour d'autres dépenses engagées par l'organisme pour son compte et avec son accord préalable. Ces retenues ne peuvent toutefois jamais excéder un sixième de la rémunération. Le plafond prévu par la loi n'inclut pas les retenues opérées par voie de droit au profit de l'État, de la sécurité sociale ou d'autres entités. De plus, les modalités mises en place par la loi susmentionnée doivent être examinées au regard du Code de procédure civile (approuvé par la loi n° 41/2013 du 26 juin 2013), qui dispose que les deux tiers du montant net du salaire ne sont pas saisissables. La loi fixe un plafond équivalant à trois fois le salaire minimum national (arrêté à la date de chaque saisie) et un plancher, lorsque l'intéressé n'a aucun autre revenu, équivalant à une fois le salaire minimum national.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Portugal est conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation du Portugal n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte, au motif qu'il n'existait pas de critères de représentativité adéquats (Conclusions 2014).

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

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

Taux de syndicalisation

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

En réponse à la question ciblée, le rapport précise que la Constitution de la République du Portugal (article 35(3)) ne permet pas la collecte de telles informations (sur l'affiliation syndicale) à moins (i) que l'accord des personnes concernées ou du syndicat ait été donné, et (ii) que le respect de certaines garanties légales soit assuré, comme celles prévues par le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, dont l'article 9(1) interdit le traitement des données à caractère personnel révélant l'appartenance à un syndicat. En ce qui concerne le secteur public, le rapport ajoute que les syndicats doivent communiquer annuellement le nombre respectif de leurs membres (en vertu de l'article 345(7)(a) du Code général du travail de la fonction publique) s'ils souhaitent bénéficier de crédits d'heures pour les membres de leurs organes de direction, ce qui n'est pas toujours le cas.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant les syndicats et les organisations d'employeurs constitués pendant la période de référence.

Champ d'application personnel

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

Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère donc sa demande et sa précédente conclusion selon laquelle rien ne permet d'établir que la situation du Portugal 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).

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.

En réponse à la question ciblée, le rapport précise que les travailleurs aussi bien du secteur privé que du secteur public ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, conformément au Code du travail et au Code général du travail de la fonction publique. Le Code général du travail de la fonction publique et le Code du travail (qui s'applique aux emplois publics par référence au Code général du travail de la fonction publique) garantissent également plusieurs aspects de la liberté syndicale, à savoir : (i) l'autonomie et l'indépendance ; (ii) la liberté pour les syndicats de définir leur organisation et leur règlement intérieur ; (iii) le droit des travailleurs d'exercer des activités syndicales au sein d'une entreprise du secteur public ; (iv) le droit de négociation collective ; (v) le droit de déclarer et de gérer une grève.

En réponse à la question ciblée, le rapport précise que les travailleurs aussi bien du secteur privé que du secteur public ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, conformément au Code du travail et au Code général du travail de la fonction publique. Le Code général du travail de la fonction publique et le Code du travail (qui s'applique aux emplois publics par référence au Code général du travail de la fonction publique) garantissent également plusieurs aspects de la liberté syndicale, à savoir : (i) l'autonomie et l'indépendance ; (ii) la liberté pour les syndicats de définir leur organisation et leur règlement intérieur ; (iii) le droit des travailleurs d'exercer des activités syndicales au sein d'une entreprise du secteur public ; (iv) le droit de négociation collective ; (v) le droit de déclarer et de gérer une grève.

Représentativité

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation du Portugal n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte, au motif qu'il n'existait pas de critères de représentativité adéquats (Conclusions 2014).

En réponse à cette conclusion de non-conformité, le rapport ne fournit d'informations que sur le Code général du travail de la fonction publique. Le Comité note qu'aucun changement n'est intervenu dans ce domaine. Le Comité conclut donc que la situation n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que les critères utilisés pour déterminer la représentativité ne sont pas clairs, prédéterminés et objectifs.

Le Comité rappelle que les critères de représentativité doivent être raisonnables, clairs, préétablis, objectifs, imposés par la loi et doivent pouvoir donner lieu à un contrôle juridictionnel (Conclusions XV-1 (2002), France).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que les critères utilisés pour déterminer la représentativité ne sont pas clairs, prédéterminés et objectifs.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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 du Portugal n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'y avait pas de critères adéquats utilisés pour déterminer la représentativité en ce qui concerne la consultation paritaire au niveau du Conseil économique et social (CES) et de la Commission permanente de partenariat social (CPCS) (Conclusions 2014).

Comme le rapport indique que les dispositions légales pertinentes sont restées les mêmes au cours de la période de référence, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que les critères de représentativité en ce qui concerne la consultation paritaire ne sont pas adéquats.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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 du Portugal était conforme à l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question générale.

Le rapport fournit une mise à jour des mesures prises qui ont renforcé les droits de négociation collective, ainsi que des informations quantitatives sur le nombre de conventions collectives conclues pendant la période de référence, qui révèlent une tendance globalement positive.

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

Covid-19

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

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Portugal 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 du Portugal.

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 du Portugal n'était pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif que le recours obligatoire à l'arbitrage – dans le secteur privé et dans le secteur public – était permis dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2014).

Dans son rapport, le Gouvernement ne fournit pas d'informations concernant le recours obligatoire à l'arbitrage, dans le secteur privé, lorsque la Commission permanente de concertation sociale adopte une recommandation en faveur de cet arbitrage approuvée par la majorité des travailleurs et des employeurs (article 508 du Code du travail). Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

S'agissant du recours obligatoire à l'arbitrage, dans le secteur privé, lorsqu'aucune nouvelle convention collective n'a été adoptée douze mois après l'expiration de la précédente et qu'aucune autre convention collective n'est applicable à la moitié au moins des travailleurs qui étaient couverts par la convention devenue caduque (« arbitrage nécessaire »), le Gouvernement indique qu'aucune sentence arbitrale « nécessaire » n'a été rendue durant la période de référence. De plus, le Gouvernement détaille les conditions et la procédure régissant l'arbitrage nécessaire (articles 510 et 511 du Code du travail). En l'absence d'éléments nouveaux, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

S'agissant du recours obligatoire à l'arbitrage, dans le secteur public, pour aboutir à la conclusion d'une (nouvelle) convention collective de travail, le rapport du Gouvernement ne fait pas état d'éléments nouveaux pertinents. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 6§3 de la Charte au motif que le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte, dans le secteur privé et dans le secteur public.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

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

Dans sa Conclusion 2014, le Comité avait considéré que la situation du Portugal n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs i) que le droit de déclencher une grève était essentiellement réservé aux syndicats, alors que le temps nécessaire pour la constitution des syndicats était excessif et ii) qu'il n'était pas établi que le recours obligatoire à l'arbitrage pour définir les services minimums à assurer par une entreprise du secteur public entrainait dans les limites fixées par l'article G de la Charte.

Dans sa Conclusion 2016, qui portait uniquement sur la question du recours obligatoire à l'arbitrage pour définir les services minimums à assurer par une entreprise du secteur public, le Comité a estimé que la situation du Portugal était sur ce point conforme à l'article 6§4 dans l'attente des informations demandées. Il avait demandé à être tenu informé de toute décision rendue par des entités autres que les parties au litige portant sur la définition du niveau des services minimums à assurer.

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

Droit à des actions collectives

Habilitation à déclencher une action collective

Des informations fournies par le Gouvernement, il ressort que la situation n'a pas changé : la décision de déclencher une grève est en principe réservée aux syndicats. Ce n'est que lorsque la majorité des travailleurs d'une entreprise n'est pas représentée par des organisations syndicales que la législation permet aux salariés eux-mêmes de décider de déclencher une grève (articles 531 du Code du travail ; *mutatis mutandis*, article 395 de la loi générale sur le travail dans la fonction publique).

Comme l'a souligné le Comité depuis la Conclusion XVI-1 (2002), les travailleurs qui ne sont pas affiliés à une organisation syndicale existante, lorsque la majorité des travailleurs est syndiquée, ne peuvent exercer le droit de déclencher une grève qu'en constituant un syndicat *ad hoc*. Or, la constitution d'un syndicat peut demander jusqu'à 30 jours – un délai que le Comité a jugé excessif.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'il y a eu 11 arbitrages sur le service minimum en 2017, 19 en 2018, 27 en 2019 et 8 en 2020.

Droit de grève des membres de la police

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

Covid-19

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

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

Le Comité 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 qu'aux termes de l'article 19 de la Constitution, certains droits, libertés et garanties peuvent être suspendus en cas de déclaration de l'état d'urgence. Dans ce contexte, l'exercice des droits de grève, de réunion et de manifestation ont été restreints en 2020 en lien avec la pandémie. En particulier, le décret présidentiel n° 14-A/2020 du 18 mars 2020 a suspendu l'exercice du droit de grève dans la mesure où il pouvait compromettre le fonctionnement d'infrastructures critiques ou d'unités de soins de santé, ainsi que dans les secteurs économiques vitaux à la production et à la fourniture de biens et services essentiels à la population. Ce décret a en outre prévu la possibilité, sur la base des avis de l'Autorité nationale de santé, d'imposer les restrictions nécessaires pour mettre en œuvre des mesures de prévention et de lutte contre la pandémie, notamment en limitant ou en interdisant la tenue de réunions ou de manifestations qui, en raison du nombre de personnes impliquées, pouvaient augmenter la transmission du nouveau coronavirus. D'autres mesures ont été édictées (e.g. confinement obligatoire et télétravail) qui ont certainement contribué à ce que des grèves ne soient pas déclenchées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Portugal n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que le droit de déclencher une grève est essentiellement réservé aux syndicats, alors que le temps nécessaire pour la constitution des syndicats est excessif.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'à la questions ciblées.

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

En réponse à la demande du Comité concernant le montant de l'amende administrative, le rapport renvoie à l'article 554 du Code du travail qui fait dépendre le montant de l'amende de la gravité de l'infraction et du chiffre d'affaires de l'entreprise. Le montant varie de 2 à 600 unités de comptage (UC). Les montants maximums des amendes pour les infractions administratives très graves sont doublés dans les situations impliquant des violations des normes régissant les droits relatifs aux structures organisationnelles représentatives des travailleurs et le droit de grève. Le rapport fournit également des statistiques sur le nombre de violations concernant les activités de représentation des travailleurs qui ont été sanctionnées.

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

Il ressort du rapport qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie. Certaines mesures d'application générale ont été adoptées pour faciliter le fonctionnement des organes collectifs pendant la crise, comme c'est le cas des dispositions de l'article 5 de la loi 1-A/2020, du 19 mars, qui a déterminé que la participation par voie électronique des membres des organes collectifs d'entités publiques ou privées dans les réunions respectives n'entraverait pas le fonctionnement régulier de l'organe.

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

Conclusion

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 22 de la Charte (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

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

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

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

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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 conclu que la situation du Portugal était conforme à l'article 26§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

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

Prévention

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

Le rapport indique que la Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi (CITE) a encouragé la préparation de l'instrument intitulé « Manuel pour la préparation d'un code de conduite sur la lutte contre le harcèlement au travail et sa prévention », un outil visant à aider les entreprises à respecter les nouvelles dispositions sur le harcèlement introduites dans le Code du travail par la loi n° 73 du 16 août 2017. La loi n° 73/2017 prévoit l'adoption obligatoire d'un code de bonne conduite sur la lutte contre le harcèlement au travail et sa prévention dès lors qu'une entreprise compte sept employés ou plus (nouvel alinéa (k) de l'article 127(1) du Code du travail).

Le rapport mentionne également la coopération et l'initiative commune de la CITE et de l'Autorité chargée des conditions de travail (ACT) en vue de promouvoir une action nationale pour la promotion de l'égalité hommes-femmes au travail.

En outre, le rapport indique qu'en vertu de l'article 4 de la loi n° 73/2017, l'ACT et l'Inspection générale des finances doivent fournir des adresses électroniques pour la réception des plaintes pour harcèlement, à la fois dans le secteur public et privé, et doivent inclure sur leurs sites internet respectifs des informations relatives à l'identification des pratiques de harcèlement et aux mesures visant à prévenir et combattre ces pratiques et réagir aux situations de harcèlement.

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

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

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

Le rapport met en avant les modifications apportées au Code du travail par la loi n° 73 du 16 août 2017 et la loi n° 93 du 4 septembre 2019 en relation avec les pratiques de harcèlement dans les relations professionnelles. Il indique que la loi n° 73/2017 a renforcé la protection des victimes de harcèlement en leur octroyant des droits accrus à des dommages et intérêts, en imposant à l'employeur l'obligation d'approuver un code de conduite relatif aux pratiques de

harcèlement dans les entreprises de plus de sept employés, ainsi que l'obligation d'engager une procédure disciplinaire contre les auteurs de harcèlement, et en étendant la protection contre le licenciement aux témoins de pratiques de harcèlement qui dénoncent de telles pratiques (article 29(4), (5) et (6) et article 127(1)(k) et(l)). En vertu du Code de travail, la violation des obligations d'approuver un code de conduite (Article 127(1) k) et d'engager une procédure disciplinaire dès lors que l'employeur a connaissance de situations présumées de harcèlement (article 127(1) l)), constitue une infraction administrative grave (article 127(7) du Code du travail). En outre, l'article 29(5) du Code du travail dispose désormais que la pratique du harcèlement constitue une infraction administrative très grave, sans préjudice d'une éventuelle responsabilité pénale en vertu de la loi.

Le rapport indique en outre que des modifications additionnelles apportées au Code de travail ont été introduites par la loi n° 93 du 4 septembre 2019. Selon ces amendements, l'article 127 (1) (a) est libellé comme suit : « L'employeur doit respecter le travailleur et le traiter avec courtoisie et honnêteté, en évitant tout acte pouvant affecter la dignité de ce dernier qui soit discriminatoire, nuisible, intimidant, hostile ou humiliant pour le travailleur, notamment le harcèlement ».

En outre, à la suite des modifications introduites à la fois dans la loi n° 73/2017 et la loi n° 93/2019, la pratique du harcèlement est expressément incluse dans la liste des comportements adoptés par l'employeur ou d'autres employés qui peuvent constituer un motif valable de résiliation du contrat de travail par l'employé, ce dernier ayant droit à une indemnisation (article 394(2)(b)(f) et article 396 du Code de travail).

Le Comité a précédemment pris acte des voies de recours et des procédures dont disposaient les victimes de harcèlement (voir Conclusions 2014). Il a demandé à être régulièrement informé des affaires de harcèlement et des mesures prises pour améliorer leur signalement (Conclusions 2014). Le rapport indique que pendant la période de référence (2017–2020), la CITE a reçu 24 plaintes pour harcèlement moral et sexuel se répartissant comme suit : une plainte pour harcèlement sexuel, 19 pour harcèlement moral et quatre à la fois pour harcèlement sexuel et moral. Le rapport fournit aussi des informations sur le nombre d'affaires dans lesquelles des sanctions ont été imposées par l'ACT pendant la période 2017-2019.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée lorsqu'un travailleur placé sous son autorité harcèle sexuellement, dans les locaux de l'entreprise, une personne qui n'est pas sous son autorité (Conclusions 2014). Le rapport indique que, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions disciplinaires, si l'employeur a connaissance qu'un employé a violé l'une des dispositions juridiques quelles qu'elles soient énoncées à l'article 128 du Code du travail, il peut engager la procédure disciplinaire prévue aux articles 328 et suivants du Code du travail. L'article 128 du Code du travail prévoit, entre autres, l'obligation du travailleur de respecter son employeur et de traiter son employeur, ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues de travail et les personnes qui collaborent avec l'entreprise avec courtoisie et honnêteté.

Domages et intérêts

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

Le rapport indique qu'une victime de harcèlement professionnel a droit à réparation pour tout préjudice subi, qu'il soit matériel ou non matériel (article 29(4) du Code du travail). Le Comité note d'après le rapport sur la non-discrimination du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination concernant le pays qu'il n'y a pas de limite légale aux indemnisations pécuniaires ou non pécuniaires (morales).

Le rapport indique en outre qu'à la suite des modifications apportées par la loi n° 73/2017, l'article 283 (8) du Code du travail prévoit désormais que la responsabilité de l'indemnisation

des dommages découlant de maladies professionnelles dues à la pratique du harcèlement incombe à l'employeur. À cet effet, la Sécurité sociale prend en charge les frais d'indemnisation des dommages, étant en droit de demander leur remboursement à l'employeur, majoré des intérêts (article 283 (8) et (9) du Code du travail). L'employeur est également habilité à demander un remboursement au salarié harceleur dans certaines circonstances.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si un travailleur peut aussi être indemnisé ou réintégré lorsqu'il a été poussé à démissionner à la suite d'un harcèlement (Conclusions 2014). Le rapport indique qu'à la suite des modifications apportées par la loi n° 73/2017, l'article 331(2)(b) du Code du travail prévoit désormais que le licenciement (ou autre sanction) appliqué prétendument pour sanctionner une infraction est présumée abusif lorsqu'il a lieu jusqu'à un an après la plainte ou toute autre forme d'exercice des droits relatifs à l'égalité, la non-discrimination et au harcèlement. En outre, la loi n° 93/2019 a également modifié l'article 331(1)(d) du Code du travail, qui dispose désormais qu'une sanction disciplinaire est considérée comme abusive si le salarié prétend être victime de harcèlement ou qu'il est témoin dans une procédure judiciaire et/ou administrative pour harcèlement.

Le rapport indique par ailleurs que l'article 396 du Code du travail dispose qu'en cas de rupture du contrat par l'employé liée à une violation de ses garanties légales ou contractuelles (harcèlement par l'employeur ou d'autres travailleurs), l'employé a droit à une indemnisation, qui doit être comprise entre 15 et 45 jours de son salaire de base et des primes d'ancienneté pour chaque année complète d'ancienneté, en tenant compte de la valeur de la rémunération et du degré d'illégalité du comportement de l'employeur ; l'indemnisation ne pourra être inférieure à trois mois de rémunération de base et d'ancienneté. Conformément à l'article 396 (3) du Code du travail, la valeur de l'indemnité peut être supérieure dès lors que le travailleur subit des dommages matériels et non matériels d'un montant plus élevé.

Covid-19

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

Le rapport ne fournit pas d'informations à ce sujet. Le Comité réitère sa question.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Portugal est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a conclu que la situation du Portugal était conforme à l'article 26§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

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

Prévention

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

Le rapport indique que la Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi (CITE) a encouragé la préparation de l'instrument intitulé « Manuel pour la préparation d'un code de conduite sur la lutte contre le harcèlement au travail et sa prévention », un outil visant à aider les entreprises à respecter les nouvelles dispositions sur le harcèlement introduites dans le Code du travail par la loi n° 73 du 16 août 2017. La loi n° 73/2017 prévoit l'adoption obligatoire d'un code de bonne conduite sur la lutte contre le harcèlement au travail et sa prévention dès lors qu'une entreprise compte sept employés ou plus (nouvel alinéa (k) de l'article 127(1) du Code du travail).

En outre, le rapport indique qu'en vertu de l'article 4 de la loi n° 73/2017, l'Autorité chargée des conditions de travail (l'ACT) et l'Inspection générale des finances doivent fournir des adresses électroniques pour la réception des plaintes pour harcèlement, à la fois dans le secteur public et privé, et doivent inclure sur leurs sites internet respectifs des informations relatives à l'identification des pratiques de harcèlement et aux mesures visant à prévenir et combattre ces pratiques et à réagir aux situations de harcèlement.

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

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

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

Le rapport met en avant les modifications apportées au Code du travail par la loi n° 73 du 16 août 2017 et la loi n° 93 du 4 septembre 2019 en relation avec les pratiques de harcèlement dans les relations professionnelles. Il indique que la loi n° 73/2017 a renforcé la protection des victimes de harcèlement en leur octroyant des droits accrus à des dommages et intérêts, en imposant à l'employeur l'obligation d'approuver un code de conduite relatif aux pratiques de harcèlement dans les entreprises de plus de sept employés, ainsi que l'obligation d'engager une procédure disciplinaire contre les auteurs de harcèlement, et en étendant la protection contre le licenciement aux témoins de pratiques de harcèlement qui dénoncent de telles pratiques (article 29(4), (5) et (6) et article 127(1)(k) et(l)). En vertu du Code de travail, la

violation des obligations d'approuver un code de conduite (Article 127 (1) k)) et d'engager une procédure disciplinaire dès lors que l'employeur a connaissance de situations présumées de harcèlement (article 127(1)(l)), constitue une infraction administrative grave (article 127(7) du Code du travail). En outre, l'article 29 (5) du Code du travail dispose désormais que la pratique du harcèlement constitue une infraction administrative très grave, sans préjudice d'une éventuelle responsabilité pénale en vertu de la loi.

Le rapport indique en outre que des modifications additionnelles apportées au Code du travail ont été introduites par la loi n° 93 du 4 septembre 2019. Selon ces amendements, l'article 127 (1) (a) est libellé comme suit : « L'employeur doit respecter le travailleur et le traiter avec courtoisie et honnêteté, en évitant tout acte pouvant affecter la dignité de ce dernier qui soit discriminatoire, nuisible, intimidant, hostile ou humiliant pour le travailleur, notamment le harcèlement ».

En outre, à la suite des modifications introduites à la fois dans la loi n° 73/2017 et la loi n° 93/2019, la pratique du harcèlement est expressément incluse dans la liste des comportements adoptés par l'employeur ou d'autres employés qui peuvent constituer un motif valable de résiliation du contrat de travail par l'employé, ce dernier ayant droit à une indemnisation (article 394(2)(b)(f) et article 396 du Code de travail).

Le Comité a précédemment pris acte des voies de recours et des procédures dont disposaient les victimes de harcèlement (voir Conclusions 2014). Le rapport indique que pendant la période de référence (2017–2020), la CITE a reçu 24 plaintes pour harcèlement moral et sexuel se répartissant comme suit : une plainte pour harcèlement sexuel, 19 pour harcèlement moral et quatre à la fois pour harcèlement sexuel et moral. Le rapport fournit aussi des informations sur le nombre d'affaires dans lesquelles des sanctions ont été imposées par l'ACT pendant la période 2017-2019.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée lorsqu'un travailleur placé sous son autorité harcèle sexuellement, dans les locaux de l'entreprise, une personne qui n'est pas sous son autorité (Conclusions 2014). Le rapport indique que, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions disciplinaires, si l'employeur a connaissance qu'un employé a violé l'une des dispositions juridiques quelles qu'elles soient énoncées à l'article 128 du Code du travail, il peut engager la procédure disciplinaire prévue aux articles 328 et suivants du Code du travail. L'article 128 du Code du travail prévoit, entre autres, l'obligation du travailleur de respecter son employeur et de traiter son employeur, ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues de travail et les personnes qui collaborent avec l'entreprise avec courtoisie et honnêteté.

Domages et intérêts

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

Le rapport indique qu'une victime de harcèlement professionnel a droit à réparation pour tout préjudice subi, qu'il soit matériel ou non matériel (article 29(4) du Code du travail). Le Comité note d'après le rapport sur la non-discrimination concernant le pays du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination qu'il n'y a pas de limite légale aux indemnisations pécuniaires ou non pécuniaires (morales).

Le rapport indique en outre qu'à la suite des modifications apportées par la loi n° 73/2017, l'article 283 (8) du Code du travail prévoit désormais que la responsabilité de la réparation des dommages découlant de maladies professionnelles dues à la pratique du harcèlement incombe à l'employeur. À cet effet, la Sécurité sociale prend en charge les frais d'indemnisation des dommages, étant en droit de demander leur remboursement à l'employeur, majoré des intérêts (article 283 (8) et (9) du Code du travail). L'employeur est

également habilité à demander un remboursement au salarié harceleur dans certaines circonstances.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si un travailleur peut aussi être indemnisé ou réintégré lorsqu'il a été poussé à démissionner à la suite d'un harcèlement (Conclusions 2014). Le rapport indique qu'à la suite des modifications apportées par la loi n° 73/2017, l'article 331 (2)(b) du Code du travail prévoit désormais que le licenciement (ou autre sanction) appliqué prétendument pour sanctionner une infraction est présumé abusif lorsqu'il a lieu jusqu'à un an après la plainte ou toute autre forme d'exercice des droits relatifs à l'égalité, la non-discrimination et au harcèlement. En outre, la loi n° 93/2019 a également modifié l'article 331(1)(d) du Code du travail, qui dispose désormais qu'une sanction disciplinaire est considérée comme abusive si le salarié prétend être victime de harcèlement ou qu'il est témoin dans une procédure judiciaire et/ou administrative pour harcèlement.

Le rapport indique par ailleurs que l'article 396 du Code du travail dispose qu'en cas de rupture du contrat par l'employé liée à une violation de ses garanties légales ou contractuelles (harcèlement par l'employeur ou d'autres travailleurs), l'employé a droit à une indemnisation, qui doit être comprise entre 15 et 45 jours de son salaire de base et des primes d'ancienneté pour chaque année complète d'ancienneté, en tenant compte de la valeur de la rémunération et du degré d'illégalité du comportement de l'employeur ; l'indemnisation ne pourra être inférieure à trois mois de rémunération de base et d'ancienneté. Conformément à l'article 396 (3) du Code du travail, la valeur de l'indemnité peut être supérieure dès lors que le travailleur subit des dommages matériels et non matériels d'un montant plus élevé.

Covid-19

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

Le rapport ne fournit pas d'informations à ce sujet. Le Comité réitère sa question.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Portugal est conforme à l'article 26§2 de la Charte.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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 2014), le Comité a constaté que la situation du Portugal était conforme à l'article 28 de la Charte, dans l'attente des informations demandées. Par conséquent, l'appréciation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions posées dans la précédente conclusion de conformité.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a rappelé qu'en cas de licenciement fondé sur l'appartenance à un syndicat, la victime a droit à une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi. Il a noté que l'article 410§6 du Code du travail définit le montant de l'indemnisation due en pareil cas et a demandé que le prochain rapport précise comment fonctionne concrètement le mode de calcul détaillé dans le Code du travail.

En réponse, le rapport indique qu'en cas de licenciement abusif d'un salarié membre d'une structure de représentation collective, ce dernier a le droit de choisir entre réintégrer l'organisme ou le service et recevoir une indemnisation calculée conformément aux termes de la loi ou établie dans une convention collective, en aucun cas inférieure à six mois de salaire de base (article 317§6 du Code du travail).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que les motifs de licenciement des travailleurs avaient été étendus, et a demandé dans quelle mesure cela pouvait affecter, ou cela avait affecté dans la pratique, la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement. En réponse, le rapport indique que le licenciement d'un membre d'un organe directeur d'un syndicat ou d'une personne candidate à un organe directeur d'un syndicat, est considéré comme un licenciement abusif ou un licenciement sans motif valable conformément à l'article 317§3 du Code du travail. En outre, si le travailleur licencié est un représentant syndical ou un membre du comité des travailleurs et qu'une demande d'ordonnance de suspension du licenciement a été déposée, l'autorisation de licenciement n'est accordée que si le tribunal conclut qu'il existe une probabilité sérieuse que le motif légitime ou la justification invoquée existe (article 317§4 du Code du travail).

Le rapport indique également que lorsqu'un inspecteur du travail apprécie les preuves d'un licenciement en violation avec les dispositions du Code du travail, un procès-verbal est dressé et une notification est transmise à l'employeur afin qu'il rectifie la situation. Le Code du travail établit également qu'avec la notification susmentionnée à l'employeur et jusqu'à ce que la situation du salarié soit rectifiée ou que la décision judiciaire soit devenue définitive, le contrat de travail en question ne prend pas fin et tous les droits des parties sont maintenus, à savoir le droit à la rémunération ainsi que les obligations inhérentes au régime général de sécurité sociale.

En ce qui concerne la protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement, le rapport indique que l'article 318§1 du Code du travail garantit que les travailleurs élus dans les structures de représentation collective, ainsi que les candidats, ne peuvent être transférés vers un autre lieu de travail sans leur consentement explicite et sans l'avis de la structure à laquelle ils appartiennent, jusqu'à deux ans après la fin de leur mandat respectif. Le Comité

demande si ces garanties sont également applicables aux représentants des travailleurs autres que les travailleurs élus dans les structures de représentation collective.

Le rapport indique enfin que les garanties d'égalité et de non-discrimination prévues par le Code du travail s'appliquent également aux travailleurs du secteur public.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a demandé des 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.

En réponse, le rapport indique que le cadre juridique décrit dans le précédent rapport national a été maintenu. Selon le rapport, de nombreux articles du Code du travail veillent à ce que les structures de représentation collective des travailleurs puissent exercer et développer leur activité au sein de l'entreprise. Le Code du travail garantit : le droit de tenir des réunions de travailleurs sur le lieu de travail, convoquées par les comités de travailleurs ; les procédures de tenue des réunions de travailleurs sur le lieu de travail ; le soutien aux comités de travailleurs et la diffusion d'informations ; les crédits d'heures accordés aux membres des comités ; les élections des membres des comités et sous-comités.

Le rapport indique par ailleurs que le comité des travailleurs peut convoquer des assemblées générales de travailleurs sur le lieu de travail (article 419). Le comité des travailleurs a le droit de se réunir et d'afficher des informations et un avis dans l'entreprise au sujet d'une réunion des travailleurs sur le lieu de travail et doit informer l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance de la date, de l'heure, du nombre prévisible de participants et du lieu où la réunion se tiendra (article 420§1). De son côté, l'employeur doit fournir au comité ou au sous-comité des travailleurs un lieu adéquat pour la réunion, ainsi que les moyens matériels et techniques nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

L'employeur qui interdit une réunion de travailleurs sur le lieu de travail ou l'accès d'un membre du conseil d'administration d'un syndicat aux locaux de l'entreprise où se tiennent des réunions de travailleurs, commet une infraction administrative très grave (article 461§4 du Code du travail). Le représentant syndical a le droit d'afficher, dans les locaux de l'entreprise et dans un lieu approprié fourni par l'employeur, des avis, communications, informations ou autres textes relatifs à la vie syndicale et aux intérêts socioprofessionnels des travailleurs, ainsi que de les distribuer, sans préjudice du fonctionnement normal de l'entreprise (article 465§1 du Code du travail).

Selon le rapport, les absences des travailleurs élus dans des structures de représentation collective, en raison de l'exercice de leurs fonctions, qui dépassent le crédit d'heures, sont considérées comme des absences justifiées et comptent, sauf en matière de rémunération, comme du temps de travail effectif (article 316§1). Le rapport précise en outre que dans le cas des représentants syndicaux, au-delà des absences correspondant à l'utilisation du crédit d'heures, seules les absences dues à la pratique d'actes nécessaires et inévitables dans l'exercice de leurs fonctions sont considérées comme justifiées et comptent, sauf en matière de rémunération, comme du temps de travail effectif (article 316§2).

Covid-19

D'après le rapport, dans le contexte de l'adoption de mesures nécessaires pour lutter contre la pandémie de covid-19, outre le régime décrit ci-dessus, des mesures ont été prises pour renforcer la protection des travailleurs contre les licenciements abusifs dans un contexte économique et commercial difficile. Parmi ces mesures, une interdiction de licencier a été imposée aux employeurs bénéficiant de la procédure de licenciement « simplifiée », et d'autres mesures de soutien prévues et réglementées par le décret-loi n° 10-G/2020, qui concernent tous les travailleurs, ont inclus les représentants des travailleurs.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Portugal est conforme à l'article 28 de la Charte.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Portugal.

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation du Portugal était conforme à l'article 29 de la Charte, dans l'attente des informations demandées.

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 précédente conclusion de conformité (Conclusions 2014).

Mesures préventives et sanctions

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2010 et 2014), le Comité a pris note des informations statistiques relatives aux sanctions que l'Autorité chargée des conditions de travail a infligées pendant les périodes de référence respectives pour manquement aux règles en matière de licenciements collectifs. Il a demandé que le rapport suivant fournisse des informations actualisées concernant la période de référence considérée. Le Comité a également demandé une liste des sanctions applicables en cas de manquement par l'employeur à son obligation d'informer les représentants des travailleurs des licenciements prévus.

Le Comité a également demandé (Conclusions 2014) quelles étaient les mesures préventives existantes pour veiller à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

En réponse, le rapport indique qu'aucun changement n'a été apporté aux dispositions légales qui régissent le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs. Toutefois, le rapport ne donne aucune réponse spécifique aux questions précédemment posées par le Comité. En conséquence, le Comité renouvelle ses questions et ajourne sa conclusion. Il considère que si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation du Portugal est conforme à l'article 29 de la Charte.

Conclusion

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

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.