



mars 2023

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

ROUMANIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

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

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

Le présent chapitre concerne la Roumanie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 7 mai 1999. L'échéance pour remettre le 21^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Roumanie l'a présenté le 21 mars 2022.

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

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

Les commentaires du Bloc national syndical (*Blocul Național Sindical*, BNS) sur le 21^e rapport ont été enregistrés le 3 juillet 2022. La réponse du Gouvernement aux commentaires du BNS a été enregistrée le 18 août 2022.

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

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

La Roumanie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf articles 2§3, 22, 26§1 et 26§2.

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

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

- 11 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§2, 2§4, 2§5, 2§6, 2§7, 4§2, 6§1, 6§3, 21 and 29 ;
- 6 conclusions de non-conformité : articles 4§1, 4§3, 4§4, 6§2, 6§4 and 28.

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

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

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

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

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

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Roumanie et dans les commentaires du Bloc national syndical (BNS).

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Roumanie était conforme à l'article 2§1 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du 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 indique qu'aucun changement législatif n'est intervenu au cours de la période de référence. Le rapport fournit des statistiques sur les amendes imposées en raison du non-respect des exigences en matière de durée raisonnable du travail. En 2017, 477 amendes ont été imposées, contre 240 en 2018, 237 en 2019 et 162 en 2020. Le rapport fournit également des informations sur les amendes imposées pour le non-respect des périodes de repos hebdomadaires. En 2017, 809 amendes ont été imposées, contre 622 en 2018, 613 en 2019 et 600 en 2020.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

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

En réponse, le rapport indique que, conformément au Code du travail, le temps de travail représente toute période durant laquelle le travailleur accomplit un travail, est à la disposition de l'employeur et effectue ses tâches conformément aux dispositions de son contrat de travail individuel, de la convention collective en vigueur et/ou de la législation en vigueur.

Le rapport indique par ailleurs que le décret du ministre de la Santé n° 870/2004 portant approbation du règlement sur le temps de travail, l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé a été modifié comme suit : il est interdit à un même médecin d'effectuer deux services de garde consécutifs, 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 a été reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde.

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

Le rapport indique que les contrats « zéro heure » ne sont pas réglementés en Roumanie. Le Comité demande si cela signifie que de tels contrats n'existent pas en Roumanie.

Covid-19

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

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

Le rapport indique également qu'en vertu de la loi n° 19/2020, les parents ont pu bénéficier de jours de congé pour s'occuper de leurs enfants en cas de fermeture temporaire des établissements d'enseignement, mesure valide entre septembre 2020 et juin 2021. Cette mesure s'appliquait aux parents ayant des enfants de moins de 12 ans inscrits dans des structures d'accueil de la petite enfance ou des écoles maternelles ou primaires, ou des enfants handicapés de moins de 26 ans ; une mesure également applicable si l'autre parent ne pouvait pas bénéficier de jours de congé et que son entreprise ne permettait pas le télétravail. L'allocation pour chaque jour de congé a été fixée à 75 % du salaire de base correspondant à une journée de travail, mais pas plus que 75 % du salaire moyen brut. Toutefois, les dispositions en question ne s'appliquaient pas aux employés du système national de défense et autres personnels définis par la loi, qui recevaient une majoration de leur rémunération si l'autre parent ne bénéficiait pas des droits prévus par la loi. L'ordonnance d'urgence n° 147/2020 a ensuite été adoptée, qui prévoyait que les employés du système national de défense, des forces de l'ordre et de la sécurité nationale pouvaient bénéficier des jours de congé prévus par cette même ordonnance. Concernant les parents isolés, ils pouvaient opter soit pour des jours de congé, soit pour une majoration de leur rémunération, sans pour autant cumuler ces droits pour une même période.

Dans ses commentaires, le BNS indique que la réglementation sur le télétravail n'a pas été suivie d'une réglementation sur le contrôle des infractions à la loi qui fournirait des mécanismes suffisants pour l'action de l'inspection du travail.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Roumanie 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 de la Roumanie.

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

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). Il a demandé si les conventions collectives pouvaient accorder aux salariés qui travaillent exceptionnellement un jour férié, autres que ceux visés aux articles 140 et 141 du Code du travail, une indemnisation supplémentaire.

En réponse, le rapport indique que les modalités d'indemnisation des salariés travaillant les jours fériés prévues par le Code du travail s'appliquent exclusivement aux salariés travaillant dans les lieux de travail visés aux articles 140 et 141 (c'est-à-dire les lieux de travail où le travail ne peut être interrompu en raison de la nature de la production ou de la spécificité de l'activité, les établissements de santé et les établissements publics de restauration). Cependant, le rapport précise que le Code du travail n'interdit pas l'octroi d'une indemnisation supplémentaire aux salariés qui travaillent exceptionnellement un jour férié, autres que ceux visés aux articles 140 et 141 du Code du travail, dans les conventions collectives.

Le Comité a précédemment noté que l'interdiction de travailler les jours fériés ne s'applique pas aux lieux de travail dont l'activité ne peut pas être interrompue en raison de la spécificité du processus de production ou de certaines caractéristiques de l'activité (Conclusions 2014). Dans ce cas, la loi prévoit que le salarié qui travaille un jour férié a droit à un repos compensatoire qu'il doit prendre dans les 30 jours qui suivent ; le repos compensatoire peut être remplacé par une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle si le repos compensatoire ne peut être accordé au salarié pour des motifs valables.

Compte tenu des informations fournies par le rapport, le Comité considère que la situation de la Roumanie est désormais conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Covid-19

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

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

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

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

Covid-19

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

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

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

Covid-19

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie 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 de la Roumanie et des commentaires du Bloc national syndical (BNS), ainsi que de la réponse du Gouvernement à ces commentaires.

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 2018), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum national n'était pas suffisant pour assurer un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse au constat de non-conformité et aux questions ciblées.

Rémunération équitable

Le rapport fournit des informations concernant les montants bruts et nets du salaire minimum ainsi que la rémunération moyenne. Il ressort du rapport et des données publiées par Eurostat que le salaire minimum brut s'élevait en 2020 à 2 230 RON (soit de l'ordre de 466 € brut par mois – 269 € net). Le Comité relève que les salaires minimums les plus élevés sont versés aux travailleurs ayant fait des études supérieures, ainsi que dans le secteur du bâtiment. Il prend toutefois en considération le salaire minimum légal le plus bas.

S'agissant du salaire moyen, d'après les données figurant dans le rapport et celles publiées par Eurostat, en moyenne annuelle il s'élevait à 1 007 € brut et à 635 € net. Le salaire minimum net représente donc 42 % du salaire moyen net. Le Comité considère que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé. Partant, il reconduit sa conclusion de non-conformité.

Le Comité note dans les commentaires des syndicats nationaux (BNS) sur le rapport national, qu'il n'existe pas de mécanisme transparent de fixation du salaire minimum. En outre, la Roumanie ne satisfait pas au critère du salaire vital, le salaire minimum s'élevant à 38 % du salaire moyen dans l'économie. Dans sa réponse aux commentaires du BNS, le gouvernement déclare que la nouvelle directive européenne sur le salaire minimum servira de base à l'approche de l'établissement et de la révision du salaire minimum.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

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

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

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

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

Le Comité note, d'après les commentaires du BNS, qu'en ce qui concerne les travailleurs vulnérables ayant des contrats atypiques, tels que les travailleurs de plate-forme, l'absence de réglementation légale les prive également des garanties minimales. Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

Covid-19

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

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

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

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

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

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

Covid-19

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

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

Le rapport précise que conformément aux dispositions de droit interne adoptées pendant la pandémie de covid-19, le personnel des directions départementales de la santé publique et de la direction municipale de Bucarest qui effectue, dirige ou coordonne les missions et les tâches de prévention et de contrôle des effets de la pandémie de covid-19 a perçu une prime calculée en fonction du salaire de base. Le directeur exécutif et les directeurs exécutifs adjoints ont bénéficié d'une augmentation de 40 % de leur salaire de base et les fonctionnaires du service d'inspection de la santé publique ont bénéficié d'une augmentation de 30 % de leur salaire de base. Pour les activités exercées dans les centres de vaccination contre la covid-19, le personnel médical et le personnel administratif médical, à l'exception du personnel délégué ou détaché, ont été payés pour la durée effectivement travaillée : les médecins ont perçu 90 lei roumains (environ 18 €) de l'heure, le personnel infirmier a perçu 45 lei roumains (environ 9 €) de l'heure et le personnel administratif médical a perçu 20 lei roumains (environ 4 €) de l'heure.

Le rapport ajoute qu'en ce qui concerne le télétravail, les personnes qui télétravaillent doivent organiser leurs horaires en accord avec leur employeur, conformément aux dispositions de leur contrat de travail individuel, du règlement intérieur et/ou de la convention collective applicable, comme le prévoit la loi. Le non-respect des dispositions régissant les heures supplémentaires est passible d'une amende de 5 000 lei roumains (environ 1 110 €). Une amende du même montant peut être infligée si un contrat de travail individuel est conclu sans que n'y figure de clause relative au télétravail.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

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

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

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

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

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

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

Recours effectifs

Dans sa conclusion précédente (Conclusion 2018), le Comité a demandé que lui soit précisé si la loi prévoyait un droit d'indemnisation pour le préjudice matériel et moral et s'il existait des limites à cette indemnisation. Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2018 et 2014), il a également demandé quel était, dans la pratique, le montant de l'indemnisation accordée par les tribunaux aux victimes de discrimination salariale. Il a souligné que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation de la Roumanie soit conforme à l'article 4§3 de la Charte.

Le rapport indique en réponse qu'en vertu de l'article 33(2) de la loi n° 202/2002 sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, le montant de l'indemnisation est déterminé par le tribunal conformément à la législation. Le rapport précise que l'expression « conformément à la législation » fait référence à l'article 1385 du Code civil, qui régit le principe d'indemnisation intégrale du préjudice subi :

- (1) Les préjudices sont intégralement indemnisés, sauf disposition(s) contraire(s) de la législation.
- (2) L'indemnisation peut aussi être accordée pour un préjudice futur si la survenance de ce dernier est incontestable.
- (3) L'indemnisation doit tenir compte de la perte subie par la partie lésée, du gain qu'elle aurait pu obtenir dans des circonstances normales et dont elle a été privée, ainsi que des dépenses qu'elle a engagées afin d'éviter ou de limiter le préjudice.
- (4) Si le fait dommageable cause également la perte de la possibilité d'obtenir un avantage ou d'éviter un préjudice, l'indemnisation doit être proportionnée à la probabilité d'obtenir cet avantage ou, le cas échéant, d'éviter ce préjudice, compte tenu des circonstances et de la situation particulière de la victime.

Le rapport renvoie également à l'article 253(1) du Code du travail, selon lequel « par suite d'une faute de l'employeur, celui-ci est tenu, sur la base des règles et principes de la responsabilité civile contractuelle, d'indemniser le salarié dans le cas où ce dernier a subi un préjudice matériel ou moral dans l'exercice de ses fonctions ou en lien avec son travail ». Le Comité se réfère également à sa précédente conclusion au titre de l'article 1§2 (Conclusions 2020 et 2008) dans laquelle il a noté que dans les affaires de discrimination salariale fondée sur le genre, le montant de l'indemnisation était fixé par les tribunaux et n'était pas plafonné.

En réponse à la deuxième question, le rapport fournit quelques exemples illustrant comment la situation d'un traitement discriminatoire invoqué relevant d'une différence de salaire entre employés a été interprétée par la Haute Cour de cassation et par la justice. Le Comité note cependant que le rapport ne fournit pas d'exemples de montants d'indemnisation versés aux victimes. Au vu de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport donne des informations à jour sur les affaires de discrimination salariale fondée sur le genre dont auraient été saisis les tribunaux, en précisant leur nature et les suites données, les sanctions infligées aux employeurs et les indemnités octroyées aux salariés. Entretemps, le Comité constate que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'obligation de garantir l'accès à des recours effectifs en cas de discrimination salariale est respectée.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2018 et 2014), le Comité a demandé si le droit interdisait la discrimination salariale dans les conventions collectives, et s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises. Il a souligné que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation de la Roumanie soit conforme à l'article 4§3 de la Charte.

Le Comité note que, d'après le rapport, la législation du travail prévoyant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale s'applique à tous les travailleurs et employeurs qu'ils soient ou non couverts par des conventions collectives. En vertu de la loi n° 62/2011 sur le dialogue social, les conventions collectives du travail ne peuvent établir des droits et des obligations que dans les limites et conditions prévues par la législation (article 132(1)). Conformément à l'article 132 de la loi n° 62/2011, les clauses des conventions collectives qui sont contraires au droit sont réputées nulles et non avenues.

En réponse à la deuxième question, le rapport indique que conformément à l'article 163(1) du code du travail, les salaires sont confidentiels ; l'employeur est légalement tenu de prendre des mesures pour garantir la confidentialité. L'article 9(1), alinéas d) et e), de la loi n° 202/2002 interdit expressément à l'employeur d'user de pratiques discriminatoires genrées en matière de rémunération, d'avantages autres que le salaire et de prestations de sécurité sociale au détriment de certains salariés du fait de leur appartenance sexuelle. De plus, l'article 159(3) du code du travail interdit la discrimination dans le calcul et le versement des salaires.

Le Comité note que ces dispositions en matière de confidentialité rendent difficiles les comparaisons de salaires entre entreprises. Dans ce contexte, il note que, d'après le rapport par pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Roumanie élaboré par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2022), « la législation ne prévoit qu'une seule exception – les syndicats ou les représentants des salariés peuvent accéder aux informations concernant les salaires afin de promouvoir les intérêts des salariés et de défendre leurs droits. Il s'agit d'une possibilité donnée aux syndicats et non d'un droit accordé aux salariés. Cette exception à la règle de confidentialité s'applique dans des cas bien précis, lorsque deux conditions cumulatives sont réunies : la demande d'information est strictement en lien avec les intérêts des salariés et elle est faite dans le cadre de la relation directe entre le syndicat ou le représentant des salariés et l'employeur. »

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le genre et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique. Ces mesures incluent par exemple celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment l'obligation faite aux employeurs de produire régulièrement un rapport sur les salaires comportant des données ventilées par genre (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Au vu de ce qui précède, le Comité demande à nouveau s'il est possible de faire des comparaisons de rémunération entre entreprises dans les litiges en matière d'égalité salariale, en particulier lorsqu'il n'y a pas de syndicat ou de représentant des salariés. Pour clarifier ce point, le Comité considère qu'il conviendrait de prévoir le droit de contester les inégalités de rémunération résultant de la réglementation juridique et des conventions collectives. En outre, il devrait également être possible de contester les inégalités de rémunération résultant d'un système de rémunération interne au sein d'une société ou d'un holding, lorsque la rémunération est arrêtée de manière centralisée pour plusieurs sociétés au sein de ce holding. Entretemps, le Comité constate que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises dans les litiges en matière d'égalité salariale.

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

À titre d'information, le Comité prend note des données Eurostat sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Roumanie pendant la période de référence : 2,9 % en 2017, 2,2 % en 2018, 3,3 % en 2019 et 2,4 % en 2020 (contre 9,6 % en 2011). Il constate que cet écart est inférieur à la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % en 2020 (chiffre provisoire) (données du 4 mars 2022).

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

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

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

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs :

- qu'il n'est pas établi que l'obligation de garantir l'accès à des recours effectifs en cas de discrimination salariale est respectée ;
- qu'il n'est pas établi qu'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre entreprises dans les litiges en matière d'égalité salariale.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

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

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

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

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

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

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

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Roumanie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis applicable au licenciement pour incapacité physique ou mentale, inadéquation professionnelle ou suppression de postes était insuffisant (Conclusions 2018). Le rapport ne contient pas d'informations concernant la précédente conclusion de non-conformité. Le Comité demande des informations actualisées sur ces questions et, dans l'intervalle reconduit sa précédente conclusion de non-conformité.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des exemples de délais de préavis plus longs applicables en cas de licenciement pour des motifs non liés à une faute du salarié (Conclusions 2018).

Le rapport indique, en réponse à la question du Comité, qu'en vertu de l'article 75, paragraphe 1, de la loi n° 53/2003 (code du travail), tel que modifié, en cas de cessation d'un contrat de travail pour des motifs non liés à une faute du salarié, ce dernier a droit à un délai de préavis d'au moins 20 jours ouvrables, quelle que soit son ancienneté. Le Comité demande quand les délais de préavis sont plus longs.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé confirmation que le délai de préavis prévu par l'article 75 du code du travail est bien applicable en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (Conclusions 2018).

Le rapport indique, en réponse à la question du Comité, qu'en vertu de l'article 8 du code du travail, un salarié recruté sur la base d'un contrat à durée déterminée ne peut être traité moins favorablement qu'un salarié sous contrat à durée indéterminée et exerçant la même activité ou une activité analogue, et qu'il bénéficie donc du même droit à un délai de préavis d'au moins 20 jours ouvrables.

Période d'essai

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Roumanie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait aucun délai de préavis en cours de période d'essai (Conclusions 2018).

Le rapport ne contient pas d'informations concernant la précédente conclusion de non-conformité. 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 sur ce point (Conclusions 2018).

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Roumanie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que la législation ne prévoyait aucun délai de préavis en cas de cessation d'emploi consécutive au décès de l'employeur lorsque celui-ci est une personne physique, ou de la liquidation de l'entreprise lorsque l'employeur est une personne morale (Conclusions 2018).

Le Comité a décidé de réévaluer sa jurisprudence en ce qui concerne le délai de préavis en cas de cessation d'emploi consécutive au décès de l'employeur lorsque celui-ci est une personne physique, étant donné que dans ce cas, le préavis ne pouvait être donné par l'employeur décédé. En conséquence, le Comité ne considère plus que la situation soit contraire à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun préavis n'est prévu en cas de décès de l'employeur lorsque ce dernier est une personne physique.

Le rapport ne contient pas d'informations concernant la précédente conclusion de non-conformité au motif que la législation ne prévoit pas de délais de préavis en cas de liquidation d'une entreprise lorsque l'employeur est une personne morale. Le Comité reconduit par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité 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 sur ce point (Conclusions 2018).

Conclusion

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

- le délai de préavis applicable au licenciement pour incapacité physique ou mentale, inadéquation professionnelle ou suppression de postes, est manifestement déraisonnable ;
- la législation ne prévoit aucun délai de préavis i) en cours de période d'essai ni ii) en cas de liquidation de l'entreprise lorsque l'employeur est une personne morale.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

e 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

Le Comité rappelle que les retenues prévues à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances bien définies dans un instrument juridique (loi, réglementation, convention collective ou sentence arbitrale) (Conclusions V (1977), Observation interprétative de l'article 4§5).

D'après le rapport, il n'y a eu aucune modification législative durant la période de référence. Conformément à l'article 169 de la loi n° 53/2003 (Code du travail), aucun montant ne peut être retenu sur le salaire, sauf dans les cas et circonstances prévus par la loi. Les montants retenus à titre d'indemnisation de l'employeur ne peuvent être déduits que sur décision judiciaire définitive et irrévocable. Dans l'hypothèse où le travailleur aurait plusieurs créanciers, il convient de respecter l'ordre suivant : a) obligations alimentaires ; b) contributions et impôts dus à l'État ; c) dommages causés à des biens publics par des actes illicites ; d) recouvrement d'autres dettes.

Le Comité rappelle également que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables, sans priver de moyens de subsistance les travailleurs et les personnes dont ils ont la charge (Conclusions 2014, Estonie). Dans sa précédente conclusion, il a conclu que la situation de la Roumanie n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après déduction du montant cumulé de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs les

moins rémunérés ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils avaient la charge.

Le rapport indique que, conformément au paragraphe 4 de l'article 169 de la loi n° 53/2003 (Code du travail), les montants cumulés qui sont retenus sur le salaire ne peuvent dépasser la moitié du salaire net chaque mois. Aux termes de l'article 273, le montant fixé pour couvrir les dommages est déduit mensuellement du salaire. Ces mensualités ne peuvent dépasser un tiers du salaire mensuel net, ni excéder, lorsqu'elles s'ajoutent aux autres retenues imposées à l'intéressé, la moitié de ce salaire.

Le Comité observe ainsi que le montant protégé s'élève à 50 % du salaire. Il demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement. Il note que si ces informations ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne peuvent renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, et la détermination des retenues ne doit pas être laissée à la discrétion des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège). Il demande si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation. Il note que si ces informations ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Roumanie ainsi que des observations présentées par le Bloc national syndical (BNS) et de la réponse du Gouvernement.

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

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

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

Taux de syndicalisation

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

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations. Le rapport ne contient aucune information concernant cette question ciblée. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Roumanie soit conforme à la Charte sur ce point.

Selon la BNS, il existe une liste limitée et restrictive de catégories de travailleurs qui peuvent former et/ou adhérer à un syndicat, comme indiqué à l'article 3, paragraphe 1 de la loi 62/2011, qui prévoit que « les personnes travaillant sous contrat de travail individuel, les fonctionnaires et les fonctionnaires ayant un statut spécial aux termes de la loi, les membres des coopératives et les agriculteurs salariés ont le droit, sans aucune restriction ni autorisation préalable, de former et/ou d'adhérer à un syndicat ». Il existe d'autres catégories de travailleurs qui ont une relation d'emploi ou qui exercent des activités indépendantes ou travaillent sur la base de contrats de travail atypiques et qui ne sont pas reconnus comme ayant le droit de former un syndicat. En substance, la loi actuelle limite le droit de s'organiser aux catégories de travailleurs énumérées par le législateur.

Dans sa réponse, le gouvernement indique que la législation nationale Loi 62/2011, et le Code du travail garantissent à tous les travailleurs et aux personnes dans une relation d'emploi le droit de s'organiser. Le Comité demande le gouvernement de confirmer dans son prochain rapport que les travailleurs indépendants et les personnes qui travaillent sur la base de contrats de travail atypiques ont le droit de s'organiser.

Champ d'application personnel

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

– Question générale). Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la Roumanie 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).

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

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

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

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Roumanie et des commentaires du Bloc national syndical (BNS), ainsi que de la réponse du Gouvernement à ces commentaires.

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

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a relevé que la loi sur le dialogue social adoptée en 2011 a engendré une réduction considérable des négociations collectives au niveau des entreprises et secteurs d'activité (Conclusions 2018). Le Comité a donc demandé des informations sur la part totale des salariés couverts par une convention collective à chaque niveau, ainsi que sur les mesures prises pour promouvoir la négociation collective. Le Comité a également demandé des informations complémentaires sur les « accords volontaires » conclus en vertu de l'article 153 de la loi sur le dialogue social.

Le rapport relève une diminution du nombre de nouvelles conventions collectives conclues au niveau des entreprises pendant la période de référence. Ainsi, 13 359 nouvelles conventions ont été conclues en 2017, 10 708 en 2018, 8 233 en 2019 et 5 742 en 2020. Au niveau de groupes d'entreprises, 14 nouvelles conventions collectives ont été adoptées en 2017, cinq en 2018, 10 en 2019 et cinq en 2020. Au niveau sectoriel, deux conventions collectives ont été adoptées en 2017, toutes les deux dans le secteur public (santé et éducation), et elles ont toutes les deux été renégociées et prolongées en 2020. Le rapport fait certes observer que le taux de couverture ne fait pas l'objet d'un suivi, mais il l'estime à 45 % pour 2019, sans toutefois préciser le niveau de négociation concernée. Le rapport ajoute que les conventions collectives arrivant à expiration en 2020 ont été automatiquement renouvelées jusqu'à un maximum de 90 jours après la fin de l'état d'urgence provoqué par la pandémie. Le rapport ne mentionne pas les mesures de promotion de négociation collective adoptées pendant la période de référence.

La confédération syndicale BNS déclare que certaines dispositions légales ont permis aux employeurs de privilégier le dialogue avec les représentants élus des salariés au niveau de l'entreprise au détriment des syndicats. Elle évoque spécifiquement l'exigence pour les syndicats de représenter au moins 50 % des salariés d'une entreprise plus une personne pour devenir représentatifs et habilités à négocier. De plus, même quand les syndicats participent à des négociations aux côtés de représentants élus des travailleurs, la validité des conventions collectives se fonde uniquement sur la signature de ces derniers. La confédération syndicale BNS ajoute que même si une minorité des employeurs a signé des conventions collectives (15 204 sur 734 507), la majorité d'entre elles ont été négociées avec des représentants élus des salariés (12 835 sur 15 204, soit 85%). Elle affirme également que dans la pratique la plupart des contrats signés avec des représentants élus des salariés ne résultent pas d'une véritable négociation et visent généralement à garantir la paix sociale, car

l'existence d'une convention collective en bonne et due forme protège contre les mouvements sociaux. Toutefois, la confédération syndicale BNS note qu'en 2021, le pourcentage total de salariés couverts par une convention collective au niveau des entreprises était de 33%. Enfin, la BNS ajoute que la négociation collective au niveau sectoriel est gravement compromise par le seuil de représentativité élevé réclamé aux syndicats, à tel point qu'à peine six secteurs sur 29 ont des syndicats potentiellement représentatifs habilités à participer aux négociations collectives.

Dans sa réponse, le Gouvernement rappelle les dispositions légales applicables qui, de son point de vue, encouragent le dialogue social, et dont la plupart sont antérieures à la période de référence. Il rappelle qu'en vertu de la loi sur le dialogue social, les négociations collectives sont menées avec les entités représentatives des salariés dans l'entreprise concernée, sur la base d'une « reconnaissance mutuelle » entre les parties concernées. La réponse insiste sur le fait que les représentants des salariés peuvent uniquement être élus en l'absence de syndicats représentatifs, et qu'ils ont un fort pouvoir de négociation. Concernant les derniers, le Gouvernement ajoute que conformément à l'article 153 de la loi sur le dialogue social, les partenaires sociaux sont habilités à régler les conditions de travail par des « accords volontaires » qui ne sont ni publiés, ni enregistrés dans les registres officiels.

Sur la base de ces contributions, le Comité déduit que les dispositions pertinentes de la loi sur le dialogue social sont les suivantes : un syndicat représentant plus de la moitié des salariés d'une entreprise est habilité à en représenter l'ensemble du personnel, et la convention collective négociée sur cette base s'appliquerait alors à tous les salariés de l'entreprise en question. Une fédération professionnelle représentative est habilitée à négocier des accords au niveau d'une entreprise si un syndicat appartenant à cette fédération est présent dans l'entreprise mais n'a pas le statut de représentant au niveau de celle-ci. Dans tous les autres cas, des négociations doivent être menées par des représentants élus des salariés. Lorsqu'une fédération professionnelle mène des négociations telles que décrites ci-dessus, elle doit le faire aux côtés des représentants élus des travailleurs.

Le Comité se réfère aux observations et à la demande directe de la Commission d'experts de l'Organisation internationale du travail pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) publiées en 2022 (110^e session de la Conférence internationale du travail), sur la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), qui ont soulevé deux questions principales concernant les signes persistants de très faible niveau de négociation collective en Roumanie. Premièrement, elle a suggéré que les représentants élus des salariés affaiblissent souvent la place des organisations des salariés participant aux négociations collectives au niveau des entreprises. Deuxièmement, elle s'inquiétait du faible niveau de négociation collective aux niveaux sectoriel et national, et demandait une nouvelle fois au Gouvernement de réexaminer, en consultation avec les partenaires sociaux représentatifs, les seuils et conditions pertinents afin de garantir que la négociation collective soit effectivement possible à tous les niveaux.

Le Comité note que les dispositions pertinentes de la loi sur le dialogue social offrant à des représentants non syndiqués des salariés la possibilité d'intervenir dans le processus de négociation collective et de conclure des conventions collectives valides risquent d'affaiblir la position des syndicats, et donc de porter atteinte à la négociation collective d'une manière qui n'est pas compatible avec l'article 6§2 de la Charte. Le Comité rappelle en outre qu'une négociation collective réelle est par nature une procédure libre et volontaire, mais que la publicité des conventions collectives est un préalable indispensable pour garantir que les parties aux négociations dialoguent en toute bonne foi, et que la nature contraignante des accords qui en résultent sera respectée.

Le Comité relève dans d'autres sources que même s'il subsiste une incertitude considérable sur le niveau de couverture réel par les conventions collectives en Roumanie, toutes les parties s'accordent sur leur niveau relativement faible, surtout par comparaison aux niveaux proches de 100% constatés avant l'adoption de la loi sur le dialogue social de 2011. Le rapport

2022 d'Eurofound cite des statistiques de l'Inspection du travail indiquant que 32% des salariés étaient couverts par des conventions collectives d'entreprise en 2020.

Le Comité rappelle qu'il a maintes fois exprimé sa préoccupation face au recul de la négociation collective suite à l'adoption de la loi sur le dialogue social en 2011, et a demandé des informations sur les mesures prises pour promouvoir cette négociation collective, informations qui ne lui ont pas encore été communiquées (Conclusions 2014, 2018). C'est pourquoi le Comité réitère sa demande d'informations sur le pourcentage total de salariés couverts par une convention collective à tous les niveaux, dans les secteurs public et privé, respectivement. Le Comité demande également des informations complètes et actualisées sur le fonctionnement des négociations collectives à tous les niveaux, l'application des niveaux de représentativité et la part des conventions collectives conclues avec les représentants élus des salariés et avec les syndicats représentatifs, respectivement. Enfin, le Comité réitère sa demande d'information sur les mesures prises pour promouvoir la négociation collective. En attendant, le Comité conclut que la situation en Roumanie n'est pas conforme à l'Article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

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 indique que les conventions collectives existantes ont été automatiquement renouvelées après le début de la pandémie, et que les partenaires sociaux ont pu utiliser une plateforme de communication en ligne pour engager le dialogue.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Roumanie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Roumanie ainsi que des observations présentées par le Bloc national syndical (BNS) et de la réponse du Gouvernement.

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Roumanie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

Droit à des actions collectives

Habilitation à déclencher une action collective

Dans sa conclusion précédente, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif qu'un syndicat ne pouvait entreprendre une action collective que s'il remplissait des critères de représentativité et pour autant que la moitié au moins des adhérents du syndicat concerné approuve la grève.

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'il n'y a pas eu d'évolution sur ce point. Dans ses observations, le BNS critique les critères de représentativité.

En l'absence d'évolution, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a précédemment demandé de préciser ce qu'il faut entendre par le fait que les personnels employés dans le secteur des transports aériens, routiers ou maritimes ne peuvent se mettre en grève lorsqu'ils sont de service. Il a également demandé si le droit de grève était reconnu aux agents des services pénitentiaires. Enfin, il a demandé s'il existait des secteurs qui exigeaient la mise en place d'un service minimum en cas de grève et, dans l'affirmative, si les partenaires sociaux étaient associés, sur un pied d'égalité, aux discussions relatives au service minimum à assurer.

Le Gouvernement indique que la loi relative au dialogue social établit l'obligation de mettre en place un service minimum pour un tiers de l'activité en cas de grève dans les secteurs de la sécurité nationale. Les gens de mer n'ont pas le droit de faire grève dès le moment de leur départ en mission et jusqu'à la fin de celle-ci. Les aviateurs n'ont pas le droit de faire grève pendant toute la durée de leur mission en vol. Le droit de grève est reconnu aux agents des services pénitentiaires. Le Comité considère que ces règles sont conformes à l'article 6§4 de la Charte.

Droit de grève des membres de la police

En réponse à la question générale, le Gouvernement indique qu'il est interdit aux policiers de faire grève. Toutefois, dans la pratique, les syndicats de policiers ont exercé le droit d'action collective durant la période de référence (2017-2020).

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

Covid-19

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

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

Le Gouvernement ne fournit aucune information.

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

Conclusion

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

- qu'un syndicat ne peut entreprendre une action collective que s'il remplit des critères de représentativité et pour autant que la moitié au moins des adhérents du syndicat concerné approuve la grève ;
- que les membres des services de police n'ont pas le droit de grève.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Roumanie. Il note aussi les observations formulées par le Bloc national syndical (BNS) et la réponse fournie à ce propos par le gouvernement roumain.

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Le Comité renvoie aux observations formulées par le BNS (Roumanie), qui affirme que la législation concernant le droit à l'information et à la consultation, à savoir la loi 467/2006, s'est souvent révélée inefficace en termes de consultation des salariés. Selon le BNS, la consultation serait la plupart du temps purement formelle ou, parfois, se limiterait à une simple information et il n'y aurait pas de véritable dialogue entre les partenaires sociaux pouvant conduire à une solution négociée. De l'avis du BNS, une simple mise en œuvre consistant à copier le texte de la Directive 2012/14/CE s'est avérée inefficace pour atteindre les objectifs fixés dans la directive.

En réponse, le gouvernement confirme que le droit à l'information et à la consultation tel que garanti par la loi 467/2006 s'accompagne de sanctions dissuasives prévues par le droit du travail en cas de non-respect de cette obligation légale. Il déclare en outre qu'entre 2018 et 2020, les partenaires sociaux, le milieu des affaires et le ministère du Travail ont été consultés dans le cadre de la procédure législative en vue de l'adoption du projet de loi parlementaire portant modification à la loi relative au dialogue social (L567/2018). Aucun consensus n'ayant été trouvé, les confédérations patronales ont demandé au Parlement de poursuivre les consultations. Le projet de loi est en cours d'examen devant la Chambre des députés réunie en plénière. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations mises à jour sur le cadre légal.

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 qu'ils soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie de covid-19 pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation. Il a notamment demandé que les autorités fassent 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 dérogation à l'obligation légale de l'employeur d'informer et de consulter les salariés n'a été adoptée ; cependant, la gestion concrète de la crise a favorisé les décisions unilatérales des employeurs dans l'organisation de l'activité et du travail. Afin de protéger les salariés, la validité des conventions collectives a été prolongée pendant l'état d'urgence, comme le demandaient les syndicats. Les secteurs les plus touchés ont été ceux ayant une interaction directe avec le grand public : le tourisme, l'organisation d'événements

et la culture, les transports, mais aussi le système de santé publique et le système public de protection sociale, l'éducation et l'administration publique, encore trop peu numérisée.

Le gouvernement indique par ailleurs que l'information et la consultation se sont révélées efficaces dans la gestion de la crise liée à la covid-19, notamment grâce à la prolongation de la validité des conventions collectives. Les autres mesures de soutien adoptées en consultation avec les partenaires sociaux étaient pour l'essentiel de nature générale et visaient à apporter un soutien aux salariés et aux employeurs.

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

Conclusion

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

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

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

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

Dans les conclusions précédentes (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation en Roumanie n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection contre le licenciement accordée aux représentants syndicaux et autres représentants élus des travailleurs ne s'étendait pas au-delà de la fin de leur mandat, et qu'il n'avait pas été établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs étaient adéquates. Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse à la précédente conclusion de non-conformité.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans ses Conclusions 2014, le Comité avait estimé que la situation en Roumanie n'était pas conforme à la Charte puisque la protection contre le licenciement offerte aux représentants des travailleurs et de syndicats ne s'étendait pas au-delà de la durée de leur mandat.

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a noté que le cadre juridique à cet égard n'avait pas changé au cours de la période de référence. Il a noté que, pendant la durée de leur mandat, les représentants des travailleurs sont protégés par la loi contre toute forme de conditionnement et de contrainte ou de limitation à l'exercice de leurs fonctions et ne peuvent être licenciés pour des raisons liées à leur accomplissement. Le Comité a observé qu'en vertu de la réglementation précédente, cette protection s'étendait aux représentants syndicaux pendant 2 ans après la fin de leur mandat. Toutefois, la Cour constitutionnelle, dans son arrêt n° 681/2016, a jugé inconstitutionnelle la protection contre le licenciement d'un représentant syndical après l'expiration du mandat, comme établissant un privilège comparé aux employés dans une situation analogue qui n'occupaient pas de fonctions syndicales.

Par conséquent, le Comité a estimé que la protection contre le licenciement lié à l'exercice de fonctions par les représentants des travailleurs doit être prolongée pendant une période raisonnable après la fin effective de la période de leur mandat et a constaté que la situation en Roumanie restait non conforme à la Charte à cet égard (Conclusions 2018).

En réponse, le rapport explique que, selon l'arrêt de la Cour constitutionnelle, dans les situations où les motifs de licenciement prévus par le Code du travail sont liés au motif de l'accomplissement du mandat au sein de l'organe syndical, le traitement juridique différencié des personnes occupant des postes éligibles dans un organe syndical est objectivement et raisonnablement justifié. En revanche, selon la Cour constitutionnelle, lorsqu'il n'existe aucun lien entre l'activité syndicale et le licenciement pour l'un des motifs prévus par le code du travail, le traitement juridique différencié des personnes occupant des postes éligibles au sein d'un organisme syndical, à savoir l'interdiction de leur licenciement, n'est pas objectivement et raisonnablement justifié et établit un privilège pour ces personnes par rapport aux autres salariés, en termes de garanties du droit au travail, ce qui est contraire à la Constitution.

Le rapport souligne que si, après la fin du mandat de dirigeant ou de représentant syndical, la personne est licenciée sans justification, elle peut saisir la justice pour que le licenciement soit déclaré illégal. Le rapport précise que les décisions de la Cour constitutionnelle sont contraignantes *erga omnes* et que les dispositions normatives dont l'inconstitutionnalité a été

établie par la Cour ne peuvent plus être appliquées et cessent de produire des effets à compter de la date de publication de la décision de la Cour.

Le Comité comprend, d'après les observations figurant dans le rapport, que la Cour constitutionnelle a considéré que la protection accordée aux représentants des travailleurs doit s'appliquer exclusivement à l'exercice des fonctions des représentants des travailleurs et pendant leur mandat. Il réaffirme que les droits doivent être effectivement garantis et qu'à cette fin, la protection contre le licenciement lié à l'exercice des fonctions des représentants des travailleurs doit être prolongée pendant une période raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions 2010, Observation interprétative de l'article 28).

Le Comité prend note, d'après les informations fournies par le représentant du gouvernement au Comité gouvernemental concernant les conclusions 2018 (GC(2019)28), de l'existence d'une initiative législative visant à modifier la loi sur le dialogue social au Parlement roumain, avec la participation des représentants des employés et des travailleurs, afin d'étendre la protection au-delà de la fin du mandat des représentants des travailleurs. Le Comité note également que la nouvelle loi sur le dialogue social n° 367/2022, qui est entrée en vigueur le 25 décembre 2022 (en dehors de la période de référence), n'a pas étendu la protection au-delà de la fin du mandat des représentants des travailleurs. Selon l'article 10§2 de la nouvelle loi sur le dialogue social, il est interdit, pendant toute la durée de leur mandat, de modifier ou de résilier le contrat de travail des représentants des travailleurs pour des motifs liés à l'exercice du mandat conféré par les travailleurs.

Dans ses commentaires concernant le 21^e rapport national sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne, le Bloc Syndical National (BNS) indique qu'une décision de résiliation du contrat de travail d'un représentant syndical ou d'un représentant des travailleurs ne mentionne jamais que le licenciement est dû aux activités du représentant. A cet égard, ils soulignent les difficultés à prouver la discrimination dans de tels cas. Dans sa réponse, le gouvernement indique que la législation interne pertinente a imposé à l'employeur l'obligation de fournir les raisons du licenciement sous peine de nullité juridique, et que les violations sont résolues par les tribunaux, qui évaluent les preuves et établissent la nullité juridique, la réintégration et accordent une indemnisation en conséquence.

Le Comité réitère sa conclusion de non-conformité à cet égard au motif que la protection contre le licenciement accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats ne s'étend pas au-delà de la fin de leur mandat.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a noté que la loi sur le dialogue social prévoyait que les représentants syndicaux pouvaient négocier, par le biais de la convention collective au niveau de l'entreprise, l'accès aux locaux et autres installations nécessaires à l'exercice de leurs activités et que la législation du travail laissait la négociation collective avec l'employeur pour établir les installations des représentants des travailleurs. En l'absence de réponse à sa précédente question posée dans les Conclusions 2014, sur le point de savoir si d'autres représentants des travailleurs, tels que les représentants élus des salariés, ont le droit d'utiliser les locaux, les moyens de communication et d'autres installations afin d'exercer leurs fonctions, le Comité a considéré, dans les Conclusions 2018, qu'il n'avait pas été établi que la situation était conforme à la Charte à cet égard.

En réponse, le rapport indique que les représentants élus des travailleurs ont à leur disposition des moyens techniques et de communication, qui peuvent être utilisés pour exercer leurs activités, dans les conditions convenues avec l'employeur, y compris par la convention collective de travail et/ou la négociation directe, en fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise. Le Comité considère que les informations dont il dispose ne sont pas suffisantes pour établir la conformité avec les exigences de la Charte. Il réitère ses demandes d'informations sur les facilités accordées aux représentants des travailleurs telles que l'accès aux locaux, l'utilisation de matériel, la distribution d'informations, le soutien en termes

d'avantages sociaux, les coûts de formation, etc. (Conclusions 2010, Observation interprétative). Le Comité conclut donc que les facilités accordées aux représentants des travailleurs ne sont pas adéquates.

Conclusion

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

- la protection contre le licenciement accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats ne s'étend pas au-delà de la fin de leur mandat.
- les facilités accordées aux représentants des travailleurs ne sont pas adéquates.

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

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

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 »).

De plus, le Comité tient à souligner qu'il ne prendra note de la réponse à la question relative à la covid-19 que dans la mesure où elle concerne les événements intervenus en 2020.

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

Le Comité relève dans le rapport qu'aucune modification n'a été apportée à la réglementation depuis le dernier rapport.

Covid-19

Le rapport indique également qu'il n'existait aucune dérogation, pendant la pandémie, aux dispositions légales applicables en cas de licenciements collectifs et à l'obligation d'information et de consultation des syndicats et des représentants des salariés dans ce contexte.

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

Conclusion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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