

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

LETTONIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales 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.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par la Lettonie le 26 mars 2013. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 10e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et la Lettonie l'a présenté le 27 décembre 2024. Le 12 juin 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 2§1, 3§1, 3§2, 3§3, 6§2 et 6§4. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 23 juillet 2025.

Le présent chapitre relatif à la Lettonie concerne 10 situations et comporte :

- 1 conclusion de conformité : article 20
- 9 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 3§1, 3§2, 3§3, 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4

Le prochain rapport de la Lettonie devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

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

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 2§1 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

Le rapport fournit des informations sur la durée du temps de travail et les heures supplémentaires. Il précise que durée normale du travail régulier ne peut excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont des heures de travail qui s'ajoutent au temps de travail normal et doivent faire l'objet d'un accord écrit entre travailleur et l'employeur. Dans certains cas exceptionnels (nécessité d'ordre public urgente, force majeure ou autre événement inattendu, travail urgent), l'employeur peut imposer au travailleur des heures supplémentaires sans son consentement. Dans ces cas de figure, au-delà de six jours consécutifs d'heures supplémentaires, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspection nationale du travail pour recourir à d'autres heures supplémentaires. Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser huit heures en moyenne sur une période de sept jours, et la période de référence ne peut dépasser quatre mois.

Dans ses commentaires, la Confédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS) indique que, conformément à l'article 140 du Code du travail, dans le cadre du calcul du temps de travail accumulé, il est interdit à un employeur de faire travailler un salarié plus de 24 heures d'affilée et 56 heures par semaine. Dans la pratique, les travailleurs tendent regrettamment à multiplier les contrats de travail avec des entreprises différentes mais à travailler dans la même entreprise, de sorte que l'employeur n'a pas à payer d'heures supplémentaires ou à répondre du dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail).

Durée de travail des gens de mer

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

En réponse, le rapport indique que, selon l'article 291§1 du Code maritime du 29 mai 2003, les heures de travail désignent le temps pendant lequel un marin est tenu de travailler à bord d'un navire. La durée normale du travail est de huit heures par jour, incluant les courtes pauses, avec un jour de repos par semaine et une période de congés. L'article 291§2 du Code

maritime prévoit que le personnel maritime peut être employé pour une durée supérieure à la durée normale de travail précitée, sans toutefois dépasser 14 heures par période de 24 heures et 72 heures par période de sept jours. Les heures de repos des gens de mer ne doivent pas être inférieures à 10 heures par période de 24 heures et à 77 heures par période de sept jours. L'exécution de tâches professionnelles pendant les heures de repos doivent être compensées par des heures de repos suffisantes. Le capitaine du navire ou par une personne mandatée par ce dernier tient le registre des heures de travail et des heures de repos du personnel maritime à bord d'un navire. La Direction des Affaires maritime de Lettonie contrôle les registres des heures de travail et de repos. L'armateur a l'obligation de veiller à ce que les horaires de travail et de repos soient périodiquement examinés et approuvés et de contrôler leur conformité aux exigences des lois et règlements régissant les périodes de travail et les périodes de repos.

Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, les gens de mer peuvent être autorisés à travailler au maximum 14 heures sur une journée de 24 heures et 72 heures sur une période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs tiennent des registres des heures travaillées par les gens de mer afin de permettre aux autorités compétentes de contrôler la durée du temps de travail (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée de travail des gens de mer).

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

En réponse, le rapport indique que le temps pendant lequel le travailleur n'est pas à la disposition de l'employeur et n'effectue pas ses tâches professionnelles, est considéré comme du temps de repos. Il n'existe pas de réglementation spécifique concernant les périodes d'astreinte.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que la Lettonie n'a pas de réglementation nationale spécifique en ce qui concerne les périodes d'astreinte. Cependant, les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne et des tribunaux nationaux fournissent des indications claires sur la manière de distinguer le temps de travail et le temps de repos dans le cadre d'un service d'astreinte. En règle générale, le temps pendant lequel le travailleur n'est pas à la disposition de l'employeur et n'effectue pas ses tâches professionnelles est considéré comme du temps de repos. Cependant, ainsi qu'il ressort d'une décision du Sénat du 18 juin 2020, l'astreinte peut être classée comme du temps de travail ou du temps de repos, en fonction du niveau de restriction imposé au travailleur. Si le travailleur reste en attente à son domicile ou dans un autre endroit de son choix et qu'il doit seulement être joignable, seul le temps passé à travailler effectivement est comptabilisé comme du temps de travail. Aucune disposition légale n'impose de compenser les périodes d'astreinte inactives, mais les parties peuvent convenir de le faire. En outre, l'État ou les autorités locales peuvent prévoir une rémunération pour la période que le fonctionnaire ne passe pas sur son lieu de travail ou en un autre lieu indiqué par l'autorité et qu'il utilise à sa guise. En outre, les partenaires sociaux ont récemment présenté une initiative visant à inclure la réglementation des périodes d'astreinte dans le droit du travail et les discussions sur cette initiative se poursuivront.

Dans ses commentaires, la FTUCL fournit des informations sur la jurisprudence récente concernant les périodes d'astreinte. Dans son jugement du 6 février 2024, le tribunal administratif de district a examiné un conflit du travail concernant la comptabilisation du temps de travail d'un agent des gardes-frontières qui exerçait ses tâches officielles dans le cadre d'une mission à bord d'un navire. La Cour a déclaré que si un travailleur est à la disposition de son employeur, en ce sens qu'il doit être joignable, il peut organiser son temps de manière

moins restrictive et le consacrer à ses propres intérêts. Dans ce cas, seul le temps lié à la réalisation effective de la prestation de services doit être considéré comme du temps de travail. Le facteur décisif est l'obligation pour le travailleur d'être physiquement présent à l'endroit désigné par l'employeur et de rester à la disposition de ce dernier pour pouvoir fournir immédiatement les services nécessaires en cas de besoin. La présence physique au lieu désigné par l'employeur n'est qu'une des circonstances indiquant que le fonctionnaire est à la disposition de l'employeur. En l'espèce, le fait de se trouver dans un espace confiné ne signifie pas automatiquement que le requérant doit toujours rester à la disposition de l'employeur. Si, en raison de la nature même du lieu de travail, il est pratiquement impossible pour le travailleur de quitter le lieu d'exercice du travail après le travail, seules les périodes pendant lesquelles il est soumis à des restrictions objectives et très importantes, telles que l'obligation d'être immédiatement disponible pour son employeur, devraient être automatiquement qualifiées de temps de travail. Une période d'astreinte pendant laquelle le travailleur peut planifier ses activités personnelles et sociales, en tenant compte du délai raisonnable dont il dispose pour reprendre son activité professionnelle, n'est pas *a priori* considéré comme du temps de travail. La FTUCL affirme donc que la jurisprudence va dans le sens d'un refus de reconnaître le temps d'astreinte comme un temps de travail, sans tenir compte du fait que le travailleur doit être joignable par l'employeur et ne peut donc pas jouir de son propre temps de repos en fonction de ses besoins et à sa guise.

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le travailleur reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité. Cependant, deux situations doivent être examinées. La première est celle d'un travailleur qui est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est accompli (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La deuxième situation concerne un travailleur qui n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui dispose d'un certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans ces circonstances, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 1 - Sécurité, santé et milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lettonie et dans les observations de la Confédération lettone des syndicats libres.

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 3§1 de la Charte (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 pertinentes du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le Comité a demandé des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents

Le Comité rappelle que les nouvelles technologies, les contraintes d'ordre organisationnel et les exigences psychologiques favorisent l'émergence de facteurs de risque psychosociaux qui peuvent être à l'origine de stress, d'agressions, de violence et de harcèlement dans le travail. En ce qui concerne l'article 3§1 de la Charte, le Comité tient compte du stress, des agressions, de la violence et du harcèlement dans le travail lorsqu'il est amené à examiner si les politiques sont régulièrement évaluées ou revues à la lumière des risques nouvellement apparus. Les États parties doivent mener des activités en matière de recherche, de connaissance et de communication consacrées aux risques psychosociaux (Observation interprétative de l'article 3§1 de la Charte, Conclusions 2013 et 2017).

Le rapport fournit des informations sur la politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail décrite dans le document stratégique intitulé : « Lignes directrices relatives aux politiques en matière de protection sociale et de marché du travail pour 2021-2027 » et dans les deux plans d'action élaborés pour la durée de la stratégie : le « Plan de développement du domaine de la sécurité au travail pour 2021-2023 » et le « Plan de développement du domaine de la sécurité au travail pour 2024-2027 ». Ces documents stratégiques visent à mettre en œuvre les objectifs du cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail (2021-2027). La plupart des mesures sont mises en œuvre par l'Inspection nationale du travail, l'Agence nationale pour l'emploi et l'Institut pour la sécurité au travail et la santé environnementale, en coopération avec le ministère de la Protection sociale et les partenaires sociaux – la Confédération des employeurs de Lettonie et la Confédération lettone des syndicats libres.

Le rapport indique que l'objectif de la stratégie nationale est d'assurer un environnement de travail sûr et sain et d'améliorer la vie professionnelle des salariés, ce qui devrait permettre de réduire le nombre d'accidents du travail graves et mortels. La stratégie met également en lumière la prévalence croissante des maladies du système nerveux et des troubles psychologiques et comportementaux liés à la surcharge de travail et à l'épuisement professionnel.

Le rapport précise que l'une des tâches définies dans les deux plans d'action est la sensibilisation de la société, en particulier des employeurs, des salariés et des spécialistes de la sécurité et de la santé au travail, aux questions de droit du travail et de sécurité et de santé au travail (dans différents types d'emploi) et le développement d'une culture de la prévention. Dans ce contexte, des supports d'information sont élaborés et des ateliers sur différentes

questions relatives à la sécurité et à la santé au travail sont organisés. Les thèmes abordés comprennent la prévention des troubles musculo-squelettiques, les risques psycho-affectifs, les effets du changement climatique, les problématiques liées à la transformation numérique, le développement technologique, la protection contre les substances chimiques, les risques spécifiques à diverses industries, etc.

En outre, le rapport indique que des plans annuels de mesures de prévention en matière de sécurité et de santé au travail sont élaborés au niveau national et comprennent des activités préventives telles que la rédaction de documents et de guides informatifs, ainsi que l'organisation de séminaires et de campagnes sur des thèmes spécifiques liés à la santé et à la sécurité au travail.

Le comité rappelle que dans la conclusion précédente (Conclusion 2021) il a demandé que le prochain rapport fournisse des informations plus complètes sur le contenu et la mise en œuvre de la politique nationale en matière de santé et de sécurité au travail en ce qui concerne les nouveaux risques spécifiques pour la santé et la sécurité, tels que ceux concernant les nouvelles formes de professions qui impliquent une exposition au risque supposée ou acceptée, ceux qui impliquent une attention intense du travailleur ou l'attente d'une performance élevée ou d'une augmentation du rendement ou de la productivité, et ceux liés à des situations nouvelles ou récurrentes de stress ou de traumatisme au travail, et il a ajourné sa conclusion dans l'attente des informations demandées.

Économie à la demande et économie des plateformes

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les deux plans de développement du domaine de la sécurité au travail (mentionnés ci-dessus) fixent la tâche d'améliorer la protection juridique des travailleurs ainsi que leur compréhension et leur connaissance du droit qui régit les relations professionnelles, notamment dans le cadre des nouvelles formes d'emplois et des emplois atypiques. Les activités relevant de cette tâche comprennent l'élaboration de supports d'information et de mesures éducatives visant à transmettre des connaissances et des informations aux plateformes numériques ainsi qu'aux employeurs, aux salariés et aux spécialistes de la sécurité et de la santé concernant la santé et la sécurité dans différents types d'emploi, y compris le travail via une plateforme.

En outre, le rapport indique que la Lettonie travaille à la transposition de la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil, du 23 octobre 2024, relative à l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des plateformes numériques, y compris son article 12 qui traite des aspects relatifs à la sécurité et à la santé au travail via une plateforme.

Le Comité note que la directive (article 12) impose aux plateformes de travail numériques l'obligation d'évaluer les risques que présentent les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes de prise de décision automatisés pour la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, en particulier en ce qui concerne les risques d'accident du travail, les risques psychosociaux et les risques ergonomiques possibles. À cet égard, les plateformes de travail numériques doivent évaluer si des garanties adaptées sont en place et établir des mesures de prévention et de protection. Les plateformes de travail numériques doivent également assurer l'information et la consultation effectives et la participation des travailleurs de ces plateformes, et mettre à disposition des canaux de signalement efficaces pour assurer la sécurité et la santé de ces travailleurs, y compris pour les protéger de la violence et du harcèlement. La directive prévoit aussi que les plateformes de travail numériques n'utilisent pas de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés d'une manière qui exerce une pression indue sur les travailleurs des plateformes ou qui mette en danger d'une autre façon leur sécurité et leur santé physique et mentale.

Télétravail

S'agissant du télétravail, le Comité prend note des informations fournies dans le rapport au titre de l'article 3§2 selon lesquelles la loi relative à la sécurité au travail a été modifiée en

2019 concernant le travail à distance et dispose que la réglementation relative à la sécurité et à la santé au travail s'applique également aux travailleurs à distance. Les travailleurs à distance sont tenus de fournir à leurs employeurs des informations leur permettant de procéder à une évaluation des risques sur leur lieu de travail à distance. En outre, les deux plans de développement du domaine de la sécurité au travail prévoient l'élaboration de supports d'information et de mesures de formation visant à transmettre des connaissances et des orientations aux plateformes numériques, aux employeurs, aux salariés et aux spécialistes de la sécurité et de la santé au travail, en ce qui concerne la santé et la sécurité dans différents types d'emploi, notamment dans le cadre du travail à distance.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative au télétravail (voir Conclusion concernant l'article 3§3), qui prévoit notamment que les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs, y compris à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique), et la procédure de signalement.

Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées

Le rapport n'a pas fourni les informations demandées. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le rapport indique que les deux plans de développement du domaine de la sécurité au travail prévoient l'élaboration de supports d'information et d'ateliers sur le thème des risques psychoaffectifs. Cependant, aucune information spécifique n'a été fournie concernant cette catégorie d'emplois.

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail.

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le rapport note que les deux plans de développement du domaine de la sécurité au travail prévoient l'élaboration de supports d'information et d'ateliers sur le thème des changements climatiques. Le Comité renvoie également aux informations fournies au titre de l'article 3§3, concernant les mesures relatives aux travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de

santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés au changement climatique et adopter des mesures de prévention et de protection. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. Les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant).

Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité prend note des informations concernant les politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques émergents. Toutefois, le rapport ne fournit pas d'informations adéquates concernant plusieurs questions ciblées. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant les types de travail suivants :

- les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées;
- les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 2 - Règlements de sécurité et d'hygiène

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lettonie ainsi que dans les commentaires transmis par la Confédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS).

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 3§2 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

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

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

Le rapport indique que la Lettonie n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Toutefois, le Code du travail (« Darba likums ») contient des règles strictes concernant le temps de travail, y compris les heures supplémentaires et les périodes de repos, qui sont soumises à la surveillance et au contrôle de l'Inspection nationale du travail. Les salariés peuvent également saisir les tribunaux pour résoudre tout conflit lié au temps de travail. Le rapport mentionne par ailleurs les dispositions du Code du travail portant sur l'interdiction des représailles, l'interdiction de toute différence de traitement et le principe de l'égalité de rémunération, qui peuvent aussi être invoquées devant les tribunaux ou devant le bureau du médiateur.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§2, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, 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 (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le rapport indique que les travailleurs indépendants sont couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Les modifications à la loi relative à la protection des

travailleurs, adoptées en 2019, précisent que les travailleurs indépendants doivent respecter les principes généraux de protection des travailleurs, dans la mesure où ils s'appliquent à la nature du travail effectué. Il s'agit notamment de limiter les risques présents dans l'environnement de travail et de remplacer les conditions dangereuses par des solutions plus sûres ou moins dangereuses. Lorsque des travailleurs indépendants exercent leur activité aux côtés de salariés ou dans les locaux d'une entreprise, l'employeur qui fait appel à leurs services doit veiller à ce qu'ils bénéficient de conditions de travail sûres au même titre que les salariés.

Télétravailleurs

Le rapport fournit les informations qui ont précédemment permis au Comité de conclure que la situation de la Lettonie était conforme à la Charte sur ce point (Conclusions 2021). En particulier, le rapport indique que les modifications à la loi relative à la protection des travailleurs (« Darba aizsardzības likums »), adoptées en 2019, garantissent que les télétravailleurs soient couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. En particulier, les travailleurs à distance sont tenus de fournir les informations permettant aux employeurs d'évaluer les risques présents sur leur lieu de travail. Le rapport décrit également les mesures prises pour sensibiliser davantage les télétravailleurs à la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Employés de maison

Le rapport indique que les employés de maison ne sont pas exclus du champ d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Cependant, il ne cite aucune disposition juridique ni aucune autre information démontrant l'application de cette réglementation dans la pratique. Le Comité relève dans une autre source que la plupart des employés de maison qui travaillent dans un cadre formel le font sous un statut d'indépendant, ce qui leur offre une moindre protection sociale et professionnelle, notamment en matière de santé et de sécurité au travail (Rajevska, O., Rajevska, F., Kļave, E. (2024). *Access for domestic workers to labour and social protection – Latvia*. European Social Policy Analysis Network, Brussels: European Commission). La même source indique qu'il s'agit, pour une forte proportion d'entre eux, de faux travail indépendant. Tout en notant également l'absence persistante d'informations à cet égard (Conclusions 2017, 2021), le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les employés de maison sont couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité au travail que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- il n'est pas établi que les employés de maison sont couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 3 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lettonie, ainsi que dans les commentaires soumis par la Confédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§3 de la Charte révisée (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 1).

Le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) et les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le rapport indique que le contrôle et la supervision dans le domaine des relations juridiques en matière d'emploi et de la protection des travailleurs sont assurés par l'Inspection nationale du travail, qui procède en moyenne à 10 000 inspections d'entreprises par an. Il précise que les activités de contrôle et de supervision menées par l'Inspection nationale du travail concernent toutes les catégories de travailleurs, y compris les catégories vulnérables.

Le rapport contient des informations sur les fonctions et les tâches de l'Inspection nationale du travail, définies à l'article 3 de la loi sur l'Inspection nationale du travail, y compris celles qui concernent la supervision de la santé et de la sécurité des travailleurs [article 3 (2) 6) à 9) de la loi sur l'Inspection nationale du travail].

Le rapport indique en outre qu'en vertu de l'article 4 de la même loi, sont assujettis à la supervision et au contrôle de l'Inspection du travail : (i) les employeurs, toute autre personne considérée comme un employeur dans les faits, ainsi que les commerçants et les agents commerciaux ; (ii) les entreprises (unités organisationnelles dans lesquelles travaillent des salariés), les lieux de travail dans lesquels des salariés ou toute autre personne considérée comme un salarié dans les circonstances réelles effectuent un travail, ainsi que tout autre lieu au sein de l'entreprise auquel les salariés ont accès dans le cadre de leur travail ou dans lequel ces derniers travaillent avec l'autorisation ou sur ordre de l'employeur, et les équipements de travail et les outils de construction, y compris ceux qui appartiennent à des particuliers et sont utilisés dans le cadre de travaux de construction.

Le rapport indique également qu'en moyenne, l'Inspection nationale du travail mène quatre campagnes de prévention (inspections thématiques) chaque année, qui ciblent des secteurs spécifiques et se concentrent sur les problèmes et risques les plus critiques dans leurs environnements de travail.

Travailleurs domestiques

Le rapport ne contient pas d'information sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques. Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques.

Travailleurs des plateformes numériques

Le Comité note que les deux Plans de développement du secteur de la protection des travailleurs prévoient, à l'intention des responsables de plateformes numériques, des employeurs, des salariés et des experts en matière de santé et de sécurité au travail, la mise en place d'initiatives éducatives et l'élaboration de matériels informatifs sur la santé et la sécurité dans diverses formes d'emploi, y compris le travail sur des plateformes (voir les informations concernant l'article 3§1 de la Charte). En outre, le rapport indique que la Lettonie travaille à la transposition de la Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, notamment son article 12, qui traite des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail dans le cadre du travail sur des plateformes (voir les informations concernant l'article 3§1 de la Charte).

Le Comité prend note des commentaires soumis par LBAS. Selon cette organisation, bien que le cadre réglementaire ait été adopté, des discussions supplémentaires avec les partenaires sociaux sont nécessaires pour évaluer la nécessité de dispositions spécifiques en matière de santé et de sécurité afin de protéger les travailleurs de l'économie à la demande ou de l'économie des plateformes.

Télétravailleurs

Le rapport contient des informations sur les modifications à la loi sur la protection des travailleurs adoptées en 2019 concernant le travail à distance. Celles-ci prévoient que les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent aux télétravailleurs, qui sont tenus de fournir des informations permettant aux employeurs d'effectuer une évaluation des risques sur le lieu de télétravail. Le rapport fournit également des informations sur les mesures prises pour sensibiliser les télétravailleurs aux réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, notamment la présentation de vidéo et l'organisation de séminaires.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et

systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs détachés

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que la loi sur le travail définit les travailleurs détachés comme des employés qui exercent temporairement des fonctions dans un autre pays que celui dans lequel ils travaillent habituellement. Il précise que l'Inspection nationale du travail applique à l'égard des travailleurs détachés en Lettonie les mêmes exigences en matière de sécurité et de santé au travail que celles qu'il applique à l'égard des travailleurs embauchés localement. Conformément à la loi sur le travail, les travailleurs détachés doivent bénéficier des conditions d'emploi fixées par la législation lettone, y compris en matière de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

Le rapport ne fournit pas d'information sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance. Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 3§3 au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance.

Travailleurs indépendants

Le rapport indique que la loi sur la protection des travailleurs dispose que les travailleurs indépendants sont tenus d'assurer leur propre sécurité et santé au travail, ainsi que celles des autres personnes susceptibles d'être concernées par leur travail, conformément aux principes généraux de la protection des travailleurs.

Le rapport explique que depuis l'adoption, en 2019, des amendements à la loi sur la protection des travailleurs, les travailleurs indépendants qui exercent leurs activités aux côtés de salariés doivent bénéficier des mêmes conditions de sécurité au travail que celles que l'employeur ayant fait appel à leurs services garantit à ses salariés. Ils doivent également respecter les règles de sécurité en vigueur, et le bénéficiaire du service peut suspendre ou interdire leurs activités si des risques ou des violations des règles en matière de sécurité au travail sont identifiés.

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le Comité relève dans d'autres sources que la température intérieure maximale des lieux de travail est fixée à 28 °C. Cependant, des exceptions existent pour certaines industries ou certains secteurs [Règlement n° 35923 du Conseil des ministres du 28 avril 2009 sur les « Exigences en matière de protection professionnelle sur le lieu de travail » (annexe 1)]. En effet, les limites de température ne s'appliquent pas à certains lieux de travail comme les véhicules à moteur, fluviaux, maritimes, aériens et ferroviaires, les mines, les navires de pêche ou les entreprises agricoles et forestières (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Organisation internationale du Travail, 2024).

D'autres sources encore font état de l'organisation d'activités de sensibilisation, telles qu'un événement accueilli par le point de contact national de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) qui avait pour objectif d'examiner le lien entre le

réchauffement climatique et la sécurité et la santé au travail et auquel ont participé des associations de salariés et d'employeurs, des représentants du ministère du Changement climatique et des experts en la matière (EU-OSHA, Changement climatique et sécurité et santé au travail : les perspectives de la Lettonie, novembre 2023).

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories de travailleurs suivantes :

- les travailleurs domestiques ;
- les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

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

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 4§3, afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures salariales doivent être telles qu'elles permettent d'apprécier si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Cette dernière, c'est-à-dire la valeur d'un emploi dans le but d'en déterminer la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre, notamment les qualifications professionnelles et en matière d'éducation et de formation requises, les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différentes modalités d'organisation du travail. Ces critères ne doivent pas être fondés, que ce soit directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils doivent inclure les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique. Ils doivent être appliqués de manière objective et neutre en matière de genre, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Les États doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2). Lorsque ni la loi ni la jurisprudence ne définissent ce qu'est un travail de valeur égale, il convient de prendre des mesures pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de donner une définition générale du travail de valeur égale.

Selon le rapport, l'article 60 du Code du travail prévoit que l'employeur a l'obligation de garantir une rémunération égale aux femmes et aux hommes pour un travail égal ou de valeur égale. La notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie à l'article 1 de la loi sur la rémunération des fonctionnaires et des agents des administrations publiques nationales et locales. En pratique, cela signifie que l'exécution d'un même travail implique que les salariés accomplissent des tâches équivalentes en termes de contenu. Pour déterminer s'ils se trouvent dans une situation comparable et effectuent un travail de valeur égale, il faut prendre en compte la nature du travail, les fonctions réellement exercées, la formation, les qualifications professionnelles, les conditions de travail ainsi que les compétences requises pour accomplir le travail. Dans chaque entreprise, l'employeur peut fixer des critères objectifs de détermination des salaires, en veillant à ce que tous les salariés soient traités de manière égale et que le principe de l'égalité des droits soit respecté.

Le rapport précise en outre que cette interprétation de la notion de « travail égal » et de « travail de valeur égale » découle de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, directive qui est transposée dans le droit du travail. Dans le cadre de la transposition de la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 « visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, par la transparence salariale et les mécanismes d'application du droit », la définition de « travail égal » et de « travail de valeur égale » sera également transposée dans les textes législatifs.

Le Comité note, d'après les observations de la Confédération des syndicats libres de Lettonie (LBAS), que l'article 7 du Code du travail prévoit que chacun bénéficie d'un droit égal au travail, à des conditions de travail justes, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, ainsi qu'à une rémunération équitable. Le système de rémunération est régulé uniquement dans le secteur public et n'est pas directement lié au principe de l'égalité de rémunération. Les principes de rémunération dans le secteur public sont régis par la loi sur la rémunération des fonctionnaires et des agents des administrations publiques nationales et locales, qui établit 17 groupes de salaires mensuels fixes, au sein desquels tous perçoivent le même montant.

En outre, la Confédération des syndicats libres de Lettonie indique qu'il existe un délai excessivement court pour introduire une action en matière d'inégalité salariale, ce qui constitue, selon elle, un obstacle à l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale. L'alinéa 3 de l'article 60 du Code du travail prévoit que, lorsqu'un employeur a manqué à son obligation d'assurer une rémunération égale entre hommes et femmes pour un travail de même nature ou de valeur égale, le salarié a le droit de réclamer la rémunération que l'employeur verse normalement pour ce même travail ou pour un travail de valeur égale, et de saisir le tribunal dans un délai de trois mois à compter du jour où il a eu connaissance, ou aurait dû avoir connaissance, de cette violation.

Dans son arrêt du 6 avril 2018, rendu dans l'affaire SKC-78/2018, C32258014, la Cour suprême a indiqué que, lorsqu'une personne laisse expirer le délai de trois mois prévu à l'article 60 du Code du travail, elle perd la possibilité de faire constater une violation du principe de l'égalité de traitement commise par l'employeur et de solliciter une indemnisation.

L'expérience de la Confédération des syndicats libres de Lettonie montre que les salariés, pour diverses raisons, choisissent rarement d'intenter une action en justice au cours de la relation de travail. Les réclamations sont le plus souvent formulées lorsque le salarié n'a plus rien à perdre, c'est-à-dire après la cessation de la relation de travail.

Des délais très brefs pour introduire une réclamation peuvent se justifier lorsque la relation de travail n'a pas encore pris effet (article 34 du Code du travail : délai de trois mois) ou lorsqu'elle a pris fin (article 48 du Code du travail : délai d'un mois). En revanche, lorsque des atteintes au principe de l'égalité de traitement se produisent au cours de la relation de travail, la

Confédération des syndicats libres de Lettonie considère qu'il y a lieu de prévoir des délais plus étendus pour engager une action.

Le Comité note, d'après le rapport sur la Lettonie (2024) du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'aucun acte normatif ni aucune jurisprudence nationale ne prévoient de critères permettant d'établir la valeur égale du travail effectué. S'agissant des affaires d'inégalité de rémunération, il n'existe pas de disposition explicite exigeant la présence d'un élément de comparaison. La Cour suprême a, à cet égard, indiqué que pour statuer sur un cas d'inégalité salariale, il appartient au juge d'évaluer le niveau réel des qualifications professionnelles du salarié (formation, compétences requises pour l'emploi, etc.), ainsi que la nature des fonctions exercées et les conditions d'emploi. Ces éléments doivent ensuite être confrontés à ceux d'autres travailleurs afin de déterminer si le requérant a exercé un travail égal ou de valeur égale et a été rémunéré conformément à ses qualifications et à la nature des fonctions (décision de la Cour suprême du 27 avril 2017, n° SKC-792/2017).

Le Comité constate que la Lettonie n'a pas encore pleinement transposé la Directive (UE) 2023/970, et que la définition du « travail égal » ne s'applique actuellement que dans le secteur public. Le rapport ne fournit pas d'information sur la jurisprudence nationale postérieure à la décision de la Cour suprême de 2017. Dans ce contexte, le Comité considère que la notion de « travail égal ou de valeur égale » n'est pas définie de manière adéquate dans la législation ni dans la jurisprudence. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Le rapport indique que la classification des emplois et les systèmes de rémunération sont régis par la loi sur la rémunération des fonctionnaires et des agents des administrations publiques nationales et locales. Depuis le 1^{er} juillet 2022, la réforme de la rémunération est

pleinement appliquée. La classification des emplois et les nouvelles grilles salariales mensuelles ont été largement révisées.

Dans les institutions de l'administration publique nationale et locale, la détermination des salaires mensuels repose sur les fonctions à accomplir, le niveau de responsabilité, la complexité du travail et les exigences en matière de qualifications (formation et expérience professionnelle). Le sexe des fonctionnaires n'entre pas en considération. Le montant du salaire mensuel de chaque fonctionnaire peut dépendre des ressources financières disponibles dans l'institution concernée, mais, en général, un montant équivalent est fixé autant que possible pour un travail de valeur comparable.

Le rapport précise qu'aucune disposition législative nationale ne rend actuellement obligatoire la mise en place d'une classification des emplois et de systèmes de rémunération intégrant le principe de l'égalité de rémunération dans le secteur privé. Néanmoins, les employeurs sont tenus de garantir une rémunération égale entre hommes et femmes pour le même type de travail ou un travail de valeur égale. Cette obligation découle du Code du travail. La notion de travail égal et de travail de valeur égale est, quant à elle, fondée sur la Directive 2006/54/CE telle que transposée dans le Code du travail, ainsi que sur le document de travail relatif au personnel 2006/54/CE.

Le Comité note également, sur la base du rapport pays sur la Lettonie (2024) du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, qu'aucun système d'évaluation ou de classification des emplois n'existe au niveau des entreprises, sauf pour les fonctionnaires et les employés des institutions publiques nationales et municipales. La loi sur la rémunération des fonctionnaires et des agents des administrations publiques nationales et locales fournit un tableau qualifiant les postes selon les grades et définissant les groupes de salaire correspondants. Cependant, cette loi n'est pas applicable de manière égale à tous les employés du secteur public, laissant de côté, par exemple, les enseignants, dont la majorité sont des femmes. Par conséquent, le fait qu'un système de classification des postes soit établi, mais ne s'applique pas de manière égale à tous pour la détermination des rémunérations conduit très probablement à une discrimination indirecte fondée sur le genre.

S'agissant de la mise en œuvre des mesures de transparence prévues par la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence, ainsi que par la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 (visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit), le rapport indique que la Lettonie n'a pris aucune mesure prévue par la recommandation en matière de transparence salariale. Elle n'a pas non plus encore pris de mesures pour transposer la Directive 2023/970, bien que l'obligation de sa mise en œuvre soit expressément mentionnée dans le plan d'action du gouvernement.

Le Comité note également, d'après l'Observation du Comité d'experts sur l'application des conventions et recommandations (CEACR) adoptée en 2023 et publiée lors de la 112^e session de la Conférence internationale du Travail (2024) concernant la Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, adoptée en 1951, que le gouvernement indique qu'une évaluation en vue de transposer la directive européenne est en cours. Dans son observation, le CEACR demande au gouvernement de fournir des informations sur les conclusions du projet pilote destiné à identifier les problèmes de transparence salariale, sur l'évaluation des aspects juridiques de la Directive (UE) 2023/970 en vue de sa transposition, ainsi que sur toute recommandation émanant de ces conclusions.

Le Comité considère que les mesures visant à améliorer la transparence des salaires par le biais de systèmes de classification et d'évaluation des postes sont en cours d'élaboration. Celles-ci ne s'appliquent toutefois pas encore au secteur privé. Par conséquent, la situation

n'est pas conforme à l'article 4§3, au motif qu'aucun système de classification et d'évaluation des emplois n'existe dans le secteur privé permettant d'assurer la transparence des rémunérations et, par conséquent, l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États ne démontrent pas de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue

une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités- UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le rapport indique qu'en 2023, le salaire horaire moyen brut des femmes en Lettonie demeurait inférieur de 16,5 % à celui des hommes. L'écart de rémunération le plus faible depuis 2011 (14,1 %) a été observé en 2021 (14,6 %), tandis que le plus élevé a été atteint en 2020 (22,3 %).

Le rapport indique en outre que le Plan 2024-2027 pour la promotion de l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes prévoit une série d'actions relatives à la transparence salariale et à un environnement de travail inclusif. Il s'agit notamment de mesures de sensibilisation destinées aux employeurs sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, de l'élaboration de supports méthodologiques à l'intention des employeurs sur les questions d'environnement de travail inclusif et de prévention des discriminations, ainsi que de formations destinées aux employeurs portant sur les conditions et l'environnement de travail inclusifs, en particulier sur les aspects liés à l'égalité des chances et des droits entre les sexes, etc.

Le Comité note, à partir des données d'Eurostat, que l'écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes est en augmentation depuis 2021, année où il s'élevait à 15,9 %, pour atteindre 19 % en 2023. Le Comité considère dès lors qu'aucun progrès mesurable n'a été accompli en matière de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte.

Conclusion

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

- la notion de travail égal ou de travail de valeur égale n'est pas définie de manière adéquate ni dans la législation ni dans la jurisprudence ;
- le secteur privé ne dispose pas de systèmes de classification et d'évaluation des emplois permettant d'assurer la transparence des rémunérations ;
- aucun progrès mesurable n'a été constaté quant à la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Droit syndical

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

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

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

Liberté syndicale positive

Dans la question ciblée a), le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive, en particulier dans des secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

Le rapport indique que le droit syndical et la protection de la liberté des syndicats sont inscrits dans l'article 102 de la Constitution (« toute personne a le droit de former des associations, des partis politiques et d'autres organisations publiques et d'y adhérer ») et qu'en vertu de l'article 108, les personnes ont le droit de bénéficier d'une convention collective et de faire grève. L'État doit protéger la liberté syndicale. En outre, le droit des travailleurs de se regrouper au sein de syndicats et d'y adhérer librement est défini dans la loi relative à l'emploi et dans la loi de 2014 relative aux syndicats (articles 8 et 4, respectivement).

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'objectif spécifique de soutien au programme de l'Union européenne sur la politique de cohésion pour la période 2021-2027 (« promouvoir l'inclusion active, l'égalité des chances, la non-discrimination et la participation active, ainsi qu'améliorer l'emploi des groupes défavorisés »), plusieurs mesures ont été prises, notamment le renforcement des capacités, la réalisation d'évaluations, de recherches, d'expertises et d'analyses, une aide à la création et au maintien de divers mécanismes de coopération, une aide pour toute participation à l'élaboration et à l'amélioration d'un cadre réglementaire qui encourage la signature de conventions collectives entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, la création de plateformes de coopération et la mise en œuvre de solutions numériques, ainsi que des mesures d'information et de publicité.

Par ailleurs, afin de garantir la mise en place d'un dialogue social sectoriel bilatéral en vue d'élaborer une meilleure réglementation juridique visant à promouvoir l'amélioration de l'environnement commercial dans cinq secteurs prioritaires (industrie du bois, industrie chimique et industries apparentées, construction, transport et logistique, télécommunications et communications), le Conseil des ministres a adopté le règlement n° 600 le 6 septembre 2016. Les mesures prises dans le cadre de ce règlement définissaient comme groupe cible les organisations qui assurent la représentation des intérêts des employeurs et des travailleurs en renforçant le dialogue social sectoriel, ainsi que les salariés du secteur concerné. Parmi ces mesures figuraient notamment la participation d'experts dans le domaine des bénéficiaires de financement et des partenaires de coopération, des formations, séminaires, conférences, discussions, groupes de travail, visites d'échange d'expérience et stages organisés par les bénéficiaires de financement, et des formations, séminaires, réunions d'information et groupes de travail organisés par les partenaires de coopération.

Selon le rapport, parmi ces mesures de soutien, trois conventions collectives sectorielles ont été signées grâce à la promotion du dialogue social sectoriel dans les domaines du bâtiment (2019), de la fibre de verre (2019) et de l'industrie hôtelière (2020). Dans plusieurs autres secteurs (forêts, gestion du gaz, imprimerie et services postaux), les travaux et processus de négociation concernant les possibilités de signer des conventions collectives sectorielles sont toujours en cours (en décembre 2024). Les partenaires sociaux ont renforcé leur capacité et

celle de leurs organisations membres de différentes manières (formations, échange d'expérience, conférences et consultations, entre autres activités).

En outre, le 1^{er} février 2022, la Confédération des syndicats libres a commencé à mettre en œuvre le projet n° 2021/11 de la CES intitulé « Trade Union for a Fair Recovery: Strengthening the Role of Trade Unions in Mitigating the Impact of the COVID-19 Crisis ». Ce projet a été mené jusqu'au 30 septembre 2023. Il comprenait plusieurs activités en ligne, comme un programme de formation des membres de syndicats aux compétences en communication numérique, un programme de formation des responsables de syndicats à l'élaboration de stratégies visant à attirer de nouveaux membres, conformément aux caractéristiques du secteur, ainsi que des activités de publicité de la Confédération des syndicats libres de Lettonie, d'organisations membres et autres afin de promouvoir le travail des syndicats.

Le Comité relève que, selon le rapport, la loi relative à l'emploi et la loi relative aux syndicats garantissent le droit des « salariés » à adhérer à des syndicats. Le Comité note également que, selon des sources extérieures (Iveta Kešāne et Maija Spuriņa, « Theorizing autonomy in the platform economy: A study of food delivery gig workers in Latvia », *Sociological Review*, mai 2025), en 2024, la Lettonie comptait apparemment environ 13,000 livreurs de repas en exercice (Zalamane, 2024), tous enregistrés en tant qu'entrepreneurs indépendants (et non pas salariés). Le Comité constate par ailleurs que (Friedrich Ebert Stiftung, rapport *Online Platforms and Platform Work* sur la Lettonie), même si la LBAS a milité pour que le travail effectué par le biais de plateformes en ligne soit reconnu comme une relation de travail, il n'existe actuellement aucune initiative syndicale pour entamer des négociations collectives au nom des travailleurs des plateformes.

En l'absence de toute information sur les mesures spécifiques prises pour renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs des plateformes dans le cadre de l'économie à la demande, le Comité conclut que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b), le rapport précise qu'en vertu de la loi du 29 avril 1999 relative aux organisations d'employeurs et à leurs associations, une organisation d'employeurs est un organisme public créé par au moins cinq employeurs afin de représenter et de protéger les intérêts économiques, sociaux et professionnels de ses membres, ainsi que d'autres intérêts conformes à ses objectifs et à ses missions. En vertu de cette loi, les organisations d'employeurs doivent représenter leurs intérêts dans leurs relations avec les syndicats, l'État et les collectivités locales et territoriales. Elles doivent également coopérer avec les syndicats afin de préparer et de conclure des conventions collectives et de traiter d'autres questions liées à la relation de travail.

En vertu des dispositions de cette loi, l'Association des organisations d'employeurs de Lettonie mène les négociations au nom de ses membres, signe les conventions collectives et les accords généraux, convient des principes généraux de coopération et négocie le règlement des situations de conflit avec l'Association des syndicats professionnels et sectoriels de Lettonie, qui représente la majorité de la population active du pays. Les organisations sectorielles d'employeurs et leurs associations ont les mêmes missions au niveau territorial.

Le rapport souligne également que la mission du Conseil national de concertation tripartite (composé de représentants nommés par le Conseil des ministres, la Confédération des employeurs et la Confédération des syndicats libres dans le respect de la parité) consiste à garantir et à promouvoir la coopération du gouvernement, des organisations d'employeurs et

des organisations de travailleurs à l'échelle nationale dans le but de garantir une solution coordonnée aux problèmes de développement socio-économiques, conforme aux intérêts de la société tout entière et du pays, en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies, des programmes et des dispositions réglementaires sur les plans économique et social.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a demandé en particulier des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, mais aussi sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise telles que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c).

Le rapport indique qu'en vertu de la loi sur les syndicats, qui fixe les dispositions générales de la création et du fonctionnement des syndicats et de leurs fédérations, un syndicat acquiert le statut de personne morale à compter du moment où il est inscrit au Registre des associations et fondations et peut créer des unités indépendantes, qui ont le statut de personne morale. Dans le cadre de la représentation et de la défense des intérêts des travailleurs, les syndicats ont le droit d'organiser des négociations collectives, d'être informés et consultés par les employeurs, les organisations d'employeurs et leurs associations, de conclure des conventions collectives (conventions à caractère général), de déclencher une grève et d'exercer également d'autres droits énoncés dans les lois et réglementations. La représentation des syndicats dans un dialogue social avec les employeurs, les organisations d'employeurs et leurs associations est mise en œuvre dans le cadre d'une convention conclue par les syndicats avec les employeurs, les organisations d'employeurs ou leurs associations.

Le rapport précise également que les intérêts des syndicats à l'échelle nationale dans leurs relations avec le Conseil sont représentés par la fédération syndicale rassemblant le plus grand nombre de travailleurs du pays. Les intérêts des syndicats dans leurs relations avec l'État et les collectivités locales à l'échelle d'une branche, d'une profession ou d'un territoire administratif sont représentés par le syndicat qui fait partie d'une fédération rassemblant le plus grand nombre de travailleurs du pays.

Le rapport indique également que les représentants des syndicats au sein du Conseil national de concertation tripartite sont nommés par la fédération de syndicats rassemblant le plus grand nombre de travailleurs du pays. Les représentants des syndicats dans les branches, les professions ou les institutions de coopération tripartite territoriales sont nommés par le syndicat ou la fédération syndicale rassemblant le plus grand nombre de travailleurs de la branche, de la profession ou du territoire administratif concernés.

Au sujet des syndicats minoritaires, le rapport souligne qu'en vertu de la loi sur les syndicats, chacun a le droit de créer librement, sans discrimination directe ou indirecte, un syndicat et, conformément aux statuts de ce dernier, de s'affilier ou de ne pas s'affilier à un syndicat. En vertu de cette loi, tous les syndicats sont égaux en droit.

Concernant les autres structures de représentation, le rapport indique qu'en vertu de la loi relative à l'emploi, les travailleurs défendent leurs droits et intérêts professionnels, économiques et sociaux directement ou grâce à la médiation de leurs représentants. Des représentants officiels des salariés peuvent être élus dans toute entreprise d'au moins cinq salariés. S'il existe un ou plusieurs syndicats de travailleurs ou des représentants élus de ces derniers, les travailleurs autorisent leurs représentants à mener des négociations paritaires avec l'employeur en proportion du nombre de membres représentés - avec au moins un représentant chacun. Si les représentants d'un ou de plusieurs syndicats et des représentants autorisés des salariés ont été désignés pour mener des négociations avec un employeur, ils exprimeront une position commune.

Dans ses Conclusions 2022 (Lettonie, article 5), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 5 au motif, entre autres, qu'il fallait réunir au moins le quart des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat en son sein et au moins 50 membres fondateurs pour créer un syndicat en dehors d'une entreprise, ce qui constitue une restriction manifestement excessive du droit syndical.

Le Comité constate, d'après des sources extérieures (services européens de l'emploi ou EURES), que les dispositions législatives sont restées les mêmes depuis 2022. Le Comité conclut donc pour le même motif que la situation n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations afin de savoir si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d).

Selon le rapport, la loi de 1991 relative à la police n'interdit pas aux fonctionnaires de police de créer des syndicats et d'y adhérer. En outre, afin de satisfaire à leurs besoins d'effectuer des activités culturelles et sportives, les fonctionnaires de police peuvent constituer des associations et des clubs dont le fonctionnement est réglementé par des statuts adoptés et enregistrés, conformément aux procédures décrites dans la loi.

La loi de 2022 relative au service militaire dispose que les soldats ne peuvent pas s'affilier à un syndicat.

En parallèle, la loi relative au service militaire dispose qu'un soldat a le droit d'être membre d'associations et de fondations de nature non politique, de créer des associations et fondations militaires et de participer à d'autres activités non politiques à condition qu'elles n'interfèrent pas avec l'exercice de leurs fonctions. Les soldats ont le droit de nommer un représentant au sein de chaque unité pour défendre leurs intérêts et régler les problèmes pratiques dans leurs relations avec le commandant d'unité (supérieur hiérarchique) et d'autres hauts responsables.

Le Comité rappelle que dans ses Conclusions 2022 (Lettonie, article 5), il a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif, entre autres, que les membres des forces armées ne peuvent pas constituer de syndicats ni s'y affilier afin de défendre leurs intérêts. Le Comité note, d'après le rapport, que la situation sur ce point n'a pas changé.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que les membres des forces armées ne peuvent pas constituer de syndicats ni s'y affilier afin de défendre leurs intérêts.

Conclusion

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

- des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs ;
- qu'il faut réunir au moins le quart des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat en son sein et au moins 50 membres fondateurs pour créer un syndicat en dehors d'une entreprise, ce qui constitue une restriction excessive du droit syndical ;
- que les membres des forces armées ne peuvent pas constituer de syndicats ni s'y affilier afin de défendre leurs intérêts.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (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 relevant du groupe 1).

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

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Le rapport indique que le Conseil national de coopération tripartite coordonne et organise le dialogue social tripartite entre les organisations d'employeurs, les institutions publiques et les syndicats afin d'harmoniser les intérêts de ces organisations sur les questions économiques et sociales. Selon le rapport, le dialogue social tripartite revêt une grande importance dans l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre des décisions politiques, notamment en ce qui concerne le marché du travail, le droit du travail et la sécurité sociale.

Le Conseil national de coopération tripartite et ses dix sous-conseils examinent diverses questions sociales afin de convenir de la décision la plus appropriée pour toutes les parties concernées.

Le rapport souligne que le Conseil national de coopération tripartite est composé de représentants nommés par le gouvernement, la Confédération des employeurs de Lettonie et la Confédération des syndicats libres de Lettonie sur une base paritaire. Neuf représentants ont été désignés pour chaque partie : le Premier Ministre, chef du gouvernement, accompagné de plusieurs ministres, pour la partie gouvernementale ; le président de la Confédération des employeurs de Lettonie, à la tête de la partie des employeurs, et le président de la Confédération des syndicats libres de Lettonie, à la tête de la partie des syndicats.

Le Conseil de coopération tripartite et ses sous-conseils (tels que le sous-conseil de coopération tripartite Budget et politique fiscale, le sous-conseil Questions liées au travail, le sous-conseil Sécurité sociale, le sous-conseil Formation professionnelle et emploi, etc.) sont organisés de manière à impliquer les partenaires sociaux du gouvernement dans l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre des décisions politiques, en particulier sur les questions sociales, incluant le marché du travail, le droit du travail, la compétitivité et les questions de sécurité sociale.

Des représentants des employeurs et des employés participent à divers groupes de travail chargés d'élaborer des cadres réglementaires. Plusieurs textes réglementaires, impliquant notamment des modifications législatives qui affectent directement ou indirectement l'environnement des entreprises dans différents secteurs, le marché du travail et les domaines liés au développement du capital humain, sont élaborés en coordination avec les représentants des employeurs.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le rapport indique que les accords suivants ont été conclus lors des discussions sur la réforme fiscale et le budget pour 2025 :

- faire passer l'allocation parentale à verser aux parents qui travaillent de 50 % à 75 %, ce qui facilitera la participation anticipée des parents au travail à temps partiel ;
- faire passer le minimum non imposable pour les retraités de 500 EUR à 1000 EUR par mois, ce qui est particulièrement important pour les retraités qui travaillent ;
- l'augmentation prévue des dépenses éligibles (passant de 480 EUR actuellement à 700 EUR), pour les frais de restauration et frais médicaux d'un employé spécifiés dans la convention collective et pris en charge par l'employeur, ainsi que les dépenses liées au déménagement de l'employé vers un autre lieu de résidence, les frais d'hébergement et les frais de transport ;
- supprimer le minimum non imposable différencié.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition verte.

Selon le rapport, étant donné que la transition verte implique un large éventail de sujets et l'élaboration de divers documents de planification, la Confédération des employeurs a participé à l'élaboration plus approfondie des positions nationales et des positions initiales et d'instructions visant à définir une position nationale commune concernant la transition vers la neutralité climatique et le relèvement des objectifs.

Un processus similaire a également été mis en place lors de l'élaboration de modifications spécifiques des règlements et directives dans le cadre du paquet « Ajustement à l'objectif 55 » (l'objectif de l'UE en vue de réduire les émissions nettes de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici à 2030). En conséquence, la Confédération des employeurs participe activement à l'élaboration du Plan national pour l'énergie et le climat en organisant des réunions pour les secteurs concernés et pour l'inclusion des politiques et des mesures prévues, ainsi que les scénarios élaborés pour la réduction des gaz à effet de serre. Le rapport indique également que des groupes de travail du Plan national pour l'énergie et le climat ont été constitués dans le cadre des différents ministères (avant l'examen officiel du document). La Confédération des employeurs continue de participer activement à l'élaboration du Plan national pour l'énergie et le climat, par exemple en participant à l'évaluation socio-économique et aux études d'impact sur l'environnement.

Le Comité rappelle qu'au sens de l'article 6§1, l'expression "consultation paritaire" devait être interprétée comme s'appliquant à toute forme de consultation entre les partenaires sociaux – en présence ou non de représentants du Gouvernement – à condition que les partenaires sociaux y participent sur un pied d'égalité (Conclusions V - Observation interprétative - article 6-1). Le Comité note que le processus de consultation sur la transition verte décrit dans le rapport fait exclusivement référence à la participation de la Confédération des employeurs, sans mentionner aucune participation des syndicats. Le Comité note également que le rapport ne contient aucune information sur la tenue de consultations paritaires sur des questions liées à la transition numérique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que des consultations paritaires ont été menées sur des sujets liés à la transition numérique et à la transition verte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§2 de la Charte (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 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs comme les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité, plus ou moins grande, que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et autres mécanismes d'extension, le rapport indique que le code du travail autorise la conclusion de conventions collectives au niveau de l'entreprise, du secteur et du territoire. Les conventions collectives d'entreprise sont conclues par l'employeur et un syndicat de travailleurs ou, à défaut, un représentant autorisé des travailleurs. Les conventions collectives sectorielles ou territoriales, appelées conventions générales, sont conclues par un employeur, un groupe d'employeurs, une organisation d'employeurs ou une association d'organisations d'employeurs avec une association de syndicats qui représente le plus grand nombre de travailleurs dans l'État. Ce type de convention s'applique obligatoirement à tous les employeurs et travailleurs du secteur concerné dès lors que les employeurs visés par cet accord emploient plus de 50 % de la main-d'œuvre ou représentent plus de 50 % du chiffre d'affaires du secteur. La convention prend effet trois mois après sa publication au Journal officiel, à moins qu'une date ultérieure ne soit précisée.

En ce qui concerne le principe de faveur, le rapport indique que les contrats de travail ne peuvent déroger aux conventions collectives que si leurs dispositions sont plus favorables au travailleur. En outre, toute disposition contractuelle, convention collective ou réglementation émanant de l'employeur qui porte atteinte au statut juridique des travailleurs, en violation de la législation, est considérée comme nulle. Toutefois, les dérogations introduites par une convention collective conclue avec un syndicat sont autorisées, à condition que le niveau global de protection des travailleurs ne soit pas abaissé.

Les dérogations ne sont possibles que si elles offrent des conditions plus favorables aux travailleurs. Toutefois, une convention générale prévoyant une hausse du salaire minimum d'au moins 50 % dans un secteur peut fixer une rémunération des heures supplémentaires inférieure au taux légal, mais pas en deçà de 50 % du salaire horaire ou du salaire à la pièce. Si le salaire minimum imposé par l'État change et que, par conséquent, les montants fixés dans la convention générale ne sont plus conformes au critère susmentionné, la convention doit être modifiée, faute de quoi elle cesse d'être valide un an plus tard.

Le Comité note que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un

niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimum de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un élément essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il considère que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport indique qu'il n'y a pas d'obstacle législatif ou pratique à la négociation collective. Toutefois, des travaux sont en cours en vue de l'élaboration d'un Plan d'action du Conseil national de concertation tripartite, qui permettrait de garantir la conformité avec la directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats en encourageant davantage le recours à la négociation collective. Ce plan, qui devrait être adopté en 2025, portera sur le développement des pratiques de négociation collective, l'examen et l'amélioration du cadre juridique, la collecte de données sur la couverture des négociations, le renforcement des capacités des partenaires sociaux et les mécanismes de gouvernance et d'établissement de rapports.

La LBAS note dans ses commentaires que, selon un usage établi de longue date, les conditions d'emploi sont définies dans la législation, au terme d'un dialogue social tripartite, ce qui laisse peu de place à la réglementation par la négociation collective. La LBAS considère qu'une plus grande autonomie des partenaires sociaux contribuerait à promouvoir ce type de négociations. Pour gagner en autonomie, il serait possible, entre autres, d'élargir le champ des dérogations aux normes du droit du travail, lesquelles pourraient être intégrées dans les conventions collectives, tout en maintenant le niveau général de protection accordé aux salariés, de s'appuyer sur les politiques de marchés publics ou de réserver le droit de conclure des conventions collectives exclusivement aux syndicats.

Le Comité note que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT a récemment constaté que le nombre total de conventions collectives en Lettonie a légèrement diminué, puisqu'il est passé de 1041 en 2021 à 987 en 2023, mais que le nombre de conventions collectives sectorielles a augmenté au cours de la même période, passant de 22 à 24. En conséquence, le nombre total de travailleurs couverts par une convention collective est passé de 156 058 en 2022 à 162 050 en 2023 (Organisation internationale du travail, Demande directe (CEACR) – adoptée 2024, publiée 113^e session CIT (2025). Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – Lettonie (Ratification : 1992), NORMLEX, 2025). Selon Eurofound, le Gouvernement letton, en concertation avec les partenaires sociaux, a récemment appliqué une politique de renforcement des négociations collectives, en particulier au niveau sectoriel, en liant les conventions collectives à certains avantages économiques ou à des processus économiques importants (Eurofound (2024), *Working Life Country Profile* :

Latvia). Le Comité note en outre que des modifications du code du travail ont été adoptées en 2023, afin de laisser une plus grande marge de manœuvre réglementaire pour la négociation collective, et ce au moyen, d'une part, de dérogations à la législation dans le respect du principe de « non-recul du niveau global de protection » et, d'autre part, de l'abaissement du seuil de représentativité pour l'extension des conventions collectives. Enfin, le Comité note que les partenaires sociaux ont poursuivi leurs activités de renforcement des capacités, comme cela a déjà été mentionné dans les Conclusions 2022.

La LBAS note également dans ses commentaires que les conditions d'emploi dans le secteur public sont principalement régies par la législation et que les négociations collectives sont limitées à un nombre restreint de questions définies dans la loi. Le Comité rappelle que, par principe, s'il peut être permis de restreindre le droit des fonctionnaires à la négociation collective, ceux-ci doivent néanmoins pouvoir participer aux processus qui sont directement liés à la définition des dispositions qui leur sont applicables (Conclusions III (1973), Allemagne ; *Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. Portugal*, Réclamation n° 11/2001, décision sur le bien-fondé du 21 mai 2002, § 58).

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique qu'il n'existe aucune restriction légale empêchant les travailleurs indépendants de constituer un syndicat ou d'adhérer à un syndicat existant. Pour illustrer ce point, le gouvernement cite l'exemple des médecins dispensateurs de services de soins de santé primaires financés par l'État, qui ont été autorisés à créer une association comparable à un syndicat et qui auraient la possibilité d'entamer des négociations collectives avec le cabinet des ministres.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent de facto d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, Réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, § 37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre les fournisseurs de main-d'œuvre et les employeurs. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, § 38).

Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'informations suffisantes concernant le fonctionnement, dans les faits, de la négociation collective pour les travailleurs indépendants, en particulier les travailleurs de l'économie des plateformes et de l'économie à la tâche. Il conclut donc que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, ait été suffisamment promu.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, ait été suffisamment promu.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États parties de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§4 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité a considéré que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les membres des services de police n'avaient pas le droit de grève. Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Selon le rapport, la loi sur la grève interdit aux juges, aux procureurs, aux policiers, aux employés des services de sécurité incendie, de lutte contre les incendies et de secours, aux gardes-frontières, aux employés des organes de sécurité de l'État, aux agents pénitentiaires et aux membres des forces armées nationales de faire grève.

Le Comité rappelle que, compte tenu de l'article G dans la Charte révisée, des restrictions pourront affecter le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires, y compris des membres de la police et des forces armées, des juges et des hauts fonctionnaires (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation no 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4).

Le Comité rappelle que des restrictions au droit de grève dans les secteurs essentiels à la communauté peuvent être réputées servir à des fins légitimes, car les grèves dans ces secteurs pourraient constituer une menace pour les droits et libertés d'autrui, l'intérêt public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Cependant, la simple interdiction des grèves même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive, comme les secteurs de « l'énergie », de « la santé » ou des « forces de l'ordre » – n'est pas considérée comme proportionnée, dans la mesure où elle ne fait pas de distinction entre les différentes fonctions exercées au sein de chaque secteur (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114).

L'interdiction pure et simple de la grève aux travailleurs de ces secteurs, sans distinction selon leurs fonctions, ne saurait être considérée comme proportionnée au but de protection des droits et libertés d'autrui, de l'intérêt public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Le fait d'imposer une interdiction absolue de faire grève à des catégories de fonctionnaires, tels que les agents pénitentiaires, les sapeurs-pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, car une telle interdiction est par définition disproportionnée alors qu'il serait possible, de manière moins restrictive, d'identifier les services essentiels qui doivent être assurés (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, §114 ; voir également Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Si des restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires, notamment ceux dont les missions,

compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, sont directement liées aux droits et libertés d'autrui, à l'intérêt public, à la sécurité nationale ou à la santé publique, peuvent être considérées comme poursuivant un but légitime au sens de l'article G (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, § 45), le refus du droit de grève aux agents de la fonction publique en général ne saurait être considéré comme compatible avec la Charte (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à recourir à des grèves symboliques n'est pas suffisant (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §§ 44-46).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les juges et les procureurs qui exercent l'autorité de l'État et du fait que toute action collective pourrait perturber le fonctionnement de l'État de droit, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres du pouvoir judiciaire et les procureurs disposent d'autres moyens de négocier effectivement leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.

En conséquence, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction absolue du droit de grève imposée au personnel pénitentiaire, au personnel des services de sécurité anti-incendie, de lutte contre les incendies et de secours, aux membres des gardes-frontières et aux employés des services de sécurité de l'État va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Concernant les policiers, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique et justifient pourquoi l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève n'est pas suffisante pour atteindre le but légitime poursuivi (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 80/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont excessives au point de priver le droit de grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Tel sera le cas, par exemple, si la police peut exercer le droit de grève mais seulement à la condition qu'une série de tâches et de travaux continuent d'être effectués pendant la période de grève, notamment la prévention, la détection et la documentation des actes criminels, les arrestations, la régulation et le contrôle du trafic routier, la protection des personnes et des biens, le contrôle des frontières ainsi que la prévention et la résolution des incidents aux frontières (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Le Comité rappelle que, dans sa conclusion précédente, il a estimé que la situation de la Lettonie n'était pas conforme à l'article 6§4, au motif que les membres des services de police n'avaient pas le droit de grève (Conclusions 2022).

En l'absence de changements, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction absolue du droit de grève imposée à la police va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

En réponse à la demande d'informations complémentaires, le rapport indique qu'en vertu de l'article 116 de la Constitution lettone, le droit de grève peut être limité dans les cas prévus par la loi afin de protéger les droits des tiers, la structure démocratique de l'État ainsi que la sécurité publique, le bien-être et les bonnes mœurs. L'article 15 de la loi sur la grève interdit aux personnes qui servent dans les forces armées nationales de faire grève, tandis que

l'article 15(1) de la loi sur le service militaire interdit aux soldats d'organiser une grève ou d'y participer. Le gouvernement estime que cette restriction est nécessaire dans une société démocratique pour protéger la sécurité nationale et l'ordre public. Il considère que le fait d'autoriser les soldats à faire grève pourrait compromettre la préparation opérationnelle, l'unité et la discipline des forces armées et, partant, la capacité de l'État à répondre efficacement aux menaces pour la sécurité ou aux situations d'urgence. Enfin, le gouvernement explique que les membres des forces armées, en vertu de la loi sur le service militaire et de la loi sur la procédure administrative, peuvent faire appel des décisions prises par des fonctionnaires en matière de salaire, de conditions de service, de mesures disciplinaires ou d'autres questions liées à l'emploi. Ils peuvent ainsi contester une décision litigieuse au sein de la chaîne de commandement, y compris en faisant appel auprès du ministre de la Défense. Si le problème n'est toujours pas résolu après l'épuisement de toutes les voies de recours internes, le membre des forces armées peut porter l'affaire devant un tribunal administratif pour un contrôle juridictionnel. En outre, en vertu de la loi sur le médiateur, les membres des forces armées ont le droit de saisir le médiateur.

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G de la Charte, à savoir si la restriction est prescrite par la loi et qu'elle est nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§ 114–116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, du fait qu'ils sont tenus de respecter la discipline militaire et que toute action collective perturbant les interventions pourrait compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 117 ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, § 152 ; *Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal*, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, § 100).

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique qu'un niveau minimum de service doit être maintenu pour les services publics essentiels, dont l'interruption pourrait constituer une menace pour la sécurité ou la sûreté nationale, la santé ou la vie. Ces services sont notamment les suivants : soins médicaux et premiers secours, transport public, approvisionnement en eau potable, production et fourniture d'électricité et de gaz, télécommunications, contrôle du trafic aérien, fourniture d'informations météorologiques pour le contrôle du trafic aérien, sécurité des déplacements pour tous les moyens de transport, collecte et traitement des déchets et des eaux usées, stockage, utilisation et contrôle des substances et déchets radioactifs, et protection civile.

Le Comité rappelle que l'introduction d'une exigence de service minimum dans ces secteurs pourrait être considérée comme conforme à l'article 6§4 de la Charte, combiné avec l'article G de la Charte (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le

bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; voir aussi Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Néanmoins, il rappelle également que l'employeur ne doit pas avoir le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima pendant une grève. Il note dans le rapport que l'employeur et le comité de grève veillent à ce que le service minimum requis soit maintenu pendant une grève.

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Selon le rapport, un mouvement de grève ou un appel à la grève sont illégaux en vertu de la loi sur la grève dans les cas suivants :

- la loi sur la grève n'a pas été respectée ;
- l'appel à la grève a été lancé pendant la durée de validité d'une convention collective déjà conclue dans le but d'en modifier la teneur, violant ainsi la procédure de modification prévue dans ladite convention collective ;
- il s'agit d'une grève de solidarité non liée au fait que la convention générale (concernant les tarifs, le travail et d'autres garanties de protection sociale) n'a pas été conclue ou respectée ;
- la grève est déclenchée pour exprimer des revendications politiques, un soutien politique ou une protestation politique, ou
- la grève porte sur des questions déjà tranchées par les parties lors des négociations de grève.

Le rapport indique par ailleurs que le tribunal peut, à la demande d'un employeur présentée dans les quatre jours suivant une grève, statuer sur le caractère légal ou illégal de la grève ou de son lancement. Si la demande est introduite avant le jour prévu pour le début de la grève, celle-ci ne peut commencer avant que le jugement du tribunal prenne effet. Si le tribunal juge une grève illégale, celle-ci doit cesser immédiatement ; elle ne peut avoir lieu si elle n'a pas encore commencé. Le tribunal doit examiner l'affaire dans les dix jours suivant le dépôt de la demande et rendre son jugement dans les trente jours.

Le Comité note toutefois que si les grèves politiques (visant le gouvernement plutôt qu'un employeur) ne sont généralement pas couvertes par l'article 6§4, elles sont protégées en tant qu'exercice légitime du droit de grève en cas de conflit d'intérêts dès lors qu'elles visent à protéger le droit de négociation collective contre les risques posés par les initiatives législatives ou politiques émanant du gouvernement ou du parlement.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, aux motifs que les policiers, le personnel pénitentiaire, les membres des services de lutte contre les incendies et de sauvetage, les membres des gardes-frontières et les employés des services de sécurité de l'État n'ont pas le droit de faire grève.

Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (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 n° 1).

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

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail, le rapport renvoie à la loi sur l'accompagnement des chômeurs et des personnes en recherche d'emploi, selon laquelle toute différence de traitement fondée sur le sexe est interdite lors de la mise en œuvre de mesures actives de réduction du chômage. L'Agence nationale pour l'emploi (SEA) offre un soutien neutre du point de vue du genre et les femmes participent davantage aux programmes de formation et d'emploi.

Selon le rapport, la promotion de l'entrepreneuriat a été l'une des mesures prises pour renforcer la participation des femmes au marché du travail. Le soutien à l'entrepreneuriat organisé par la SEA est ouvert à tous, et les femmes participent activement et dans une proportion plus importante aux programmes d'entrepreneuriat en faisant approuver chaque année une cinquantaine de plans d'activité. Toutefois, le Comité note que le peu de données

disponibles sur le succès à long terme et la durabilité de ces entreprises amène à se poser des questions quant à l'impact de ces mesures.

Prenant en considération les commentaires formulés par la Confédération des syndicats libres de Lettonie, le Comité note qu'il subsiste un obstacle majeur, à savoir la ségrégation verticale et horizontale entre les sexes sur le marché du travail, qui trouve son origine dans des stéréotypes de genre à l'œuvre dans l'éducation et l'ensemble de la société. Selon les données nationales, les femmes dominent dans le secteur de la santé et de l'aide médicosociale (85,6 %), tandis que 91 % des hommes occupent des emplois dans le secteur du bâtiment et du génie civil. Les femmes restent sous-représentées aux plus hauts postes et aux postes politiques, ce qui témoigne de la persistance de ce stéréotype.

S'agissant des mesures prises pour promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes, le gouvernement a mis en œuvre le plan 2021-2023 de promotion de l'égalité de droits et de chances pour les femmes et les hommes, qui comportait des activités visant à s'attaquer aux stéréotypes de genre, à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, et à la discrimination au travail. Ce plan a mis l'accent sur des programmes éducatifs à l'intention des jeunes, les technologies de l'information et de la communication, et la formation aux fonctions de direction destinées aux filles, ainsi que la promotion d'environnements de travail inclusifs pour les groupes marginalisés, en particulier les femmes roms.

Le Comité note que, d'après Eurostat, le taux d'emploi des femmes était de 75,2 % en 2023 et de 77,5 % en 2025, taux supérieur à la moyenne de l'UE. L'écart entre les sexes en matière d'emploi a été ramené de 4 % à 1,8 %. Le Comité constate que cela représente un progrès mesurable.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des

parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le rapport indique que, dans le cadre de l'élaboration de la loi visant à assurer la parité femmes-hommes dans les organes de gestion des entreprises, il y a un engagement à fournir des conseils aux employeurs en matière de promotion de la parité femmes-hommes.

Le plan 2024-2027 de promotion de l'égalité de droits et de chances pour les femmes et les hommes propose des activités qui contribueront à promouvoir la parité dans la représentation des femmes et des hommes dans le processus décisionnel. Par exemple, il est prévu de mettre en place un cadre juridique et un mécanisme de contrôle pour garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse en transposant la directive 2022/2381 de l'UE, et de mener des activités de sensibilisation sur la manière de promouvoir la participation des femmes à la vie politique et leur représentation à d'autres postes de décision.

À l'heure actuelle, la Saeima (le parlement national) a engagé le processus d'adoption des modifications qu'il est proposé d'apporter à la loi sur le commerce et qui ont pour objet de déterminer la procédure d'utilisation par les membres des conseils d'administration des sociétés de leur droit à congé pour garde d'enfants. Il est prévu de déterminer le droit d'un membre d'un conseil de prendre un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental et un congé sans rétention de salaire pour s'occuper d'un enfant adoptif, d'un enfant placé ou d'un enfant sous tutelle. Une politique d'égalité en matière de congé de maternité pour les cadres est cruciale pour améliorer la représentation des femmes aux postes de direction.

Sous l'angle de la représentation politique, 30 % des parlementaires élus à la Saeima étaient des femmes en 2022. Au niveau des collectivités locales, 34 % des élus étaient des femmes en 2017, mais 24,4 % seulement de ces collectivités étaient dirigées par une femme. Lors des élections municipales de 2021, 30,5 % des élus d'instances municipales étaient des femmes, mais 7 % seulement des postes de président de conseil municipal étaient occupés par des femmes. Depuis le 15 septembre 2023, le Premier ministre est une femme – elle n'est que la deuxième femme à exercer ces fonctions dans l'histoire du pays –, tandis que, depuis le 20 septembre 2023, la présidence de la Saeima est également occupée par une femme, qui est la cinquième femme à ce poste sur les 11 l'ayant occupé dans l'histoire du pays. Au Parlement européen, la représentation des femmes a fluctué : trois parlementaires lettons sur huit étaient des femmes à l'issue des élections de 2019, mais seulement deux sur neuf étaient dans ce cas après les élections de 2024.

Le Comité note que, d'après l'EIGE, le pourcentage de femmes membres des assemblées régionales a commencé à augmenter pour atteindre 19 % en 2024, en progression de 6 % depuis 2021. Les femmes ont considérablement renforcé leur présence au parlement national, celle-ci passant de 29 % en 2023 à 35 % en 2025, pourcentage supérieur à la moyenne de l'UE. Aucun quota n'est actuellement imposé pour les candidats aux élections législatives en Lettonie. La proportion de femmes occupant un poste de ministre a été ramenée de 40 % en 2023 à 33,3 % en 2025, tout en restant supérieure à la moyenne de l'UE.

Le Comité considère que des progrès mesurables ont été obtenus en termes de parité effective aux postes de décision.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en

favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Selon l'EIGE, 23,3 % des membres des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse en 2023 et 31,3 % en 2025 étaient des femmes. La Lettonie n'impose pas de quotas de représentation des femmes dans ces sociétés. En 2023, le pourcentage de femmes dans le conseil d'administration de la Banque centrale a sensiblement augmenté, passant à 57 %. En ce qui concerne les postes de direction, d'importants progrès mesurables ont également été constatés, la part des femmes s'établissant à 25 % en 2023 et à 28,6 % en 2025.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Lettonie est conforme à l'article 20 de la Charte.