

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

MALTE

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 Malte le 27 juillet 2005. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 17e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et Malte l'a présenté le 17 février 2025. Le 12 juin 2025 et le 20 août 2025, deux lettres ont été envoyées au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 2§1, 3§1, 3§2, 3§3, 5, 6§1, 6§2 et 6§4 de la Charte. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 22 juillet 2025 et le 9 septembre 2025.

Le présent chapitre relatif à Malte concerne 10 situations et comporte :

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

Le prochain rapport de Malte 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 Malte.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 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).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable pour certaines catégories de travailleurs (Conclusions 2022). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions ciblées y compris la conclusion précédente de non-conformité relative aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Le Comité constate que, dans sa précédente conclusion, il avait conclu que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable pour certaines catégories de travailleurs (Conclusions 2022).

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.

Dans la réponse sur ce point, le rapport indique qu'en règle générale, la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures, calculée sur la période de référence applicable (qui est généralement de 17 semaines). Toutefois, des exceptions et des dérogations permettant de dépasser cette limite, parfois jusqu'à 60 heures hebdomadaires ou plus, s'appliquent à certaines professions ou catégories de travailleurs, sous réserve que des conditions spécifiques soient remplies.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 48 heures peuvent être accordées pour les agents de gardiennage dans plusieurs secteurs d'activité, les travailleurs des industries de la métallurgie et des équipements de transport, des transports publics, du bâtiment, ainsi que les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et la restauration et des cinémas et théâtres. Dès qu'un travailleur fait plus de 60 heures par semaine, des mesures de protection plus strictes doivent s'appliquer, telles que le respect des périodes de repos réglementaires, le contrôle des horaires de travail et des obligations visant à prévenir les risques liés à la fatigue, l'application d'un taux majoré aux heures supplémentaires, un consentement écrit ou une convention collective.

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). Malgré l'existence de certaines garanties, la possibilité de dépasser la limite de 60 heures de travail hebdomadaires ne semble pas être réservée uniquement à certains secteurs, pour effectuer des travaux spécifiques et dans des circonstances exceptionnelles. Par conséquent, le Comité considère que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail peut

dépasser 60 heures pour les agents de gardiennage, les travailleurs des industries de la métallurgie et des équipements de transport, des transports publics, du bâtiment, du secteur de l'hôtellerie et la restauration et des cinémas et des théâtres.

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 à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les gens de mer peuvent travailler jusqu'à 14 heures par période de 24 heures et jusqu'à 72 heures par période de sept jours. Ils doivent bénéficier d'un repos d'au moins 10 heures par période de 24 heures, et d'au moins 77 heures par période de sept jours.

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 la législation et dans la pratique.

Dans la réponse sur ce point, le rapport indique que la législation ne définit pas de règle claire à cet égard. Dans divers secteurs auxquels s'appliquent des décrets salariaux spécifiques, les travailleurs doivent percevoir la rémunération minimale à laquelle ils ont droit durant les périodes d'astreinte, c'est-à-dire lorsqu'ils sont physiquement présents sur le lieu de travail mais qu'aucune tâche ne leur a été confiée.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que la loi ne définit pas de règle fixe régissant les cas où un travailleur est d'astreinte mais qu'il ne travaille pas activement et ne se trouve pas dans les locaux de l'employeur. Si le travailleur effectue son astreinte à domicile, le fait que cette période soit comptabilisée comme du temps de travail effectif et rémunérée en tant que tel dépend de la mesure dans laquelle il reste libre d'organiser son temps. Plus le niveau de contraintes est élevé, plus cette période est considérée comme du temps de travail et doit être rémunérée.

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 note que, d'après le rapport, dès lors que le travailleur est moins soumis à des restrictions, le temps d'astreinte n'est pas comptabilisé comme temps de travail et rémunéré comme tel. Partant, le Comité considère que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué ne sont pas considérées comme des périodes de repos.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte aux motifs que :

- la durée maximale hebdomadaire de travail peut dépasser 60 heures pour les agents de gardiennage, les travailleurs des industries de la métallurgie et des équipements de transport, des transports publics, du bâtiment, du secteur de l'hôtellerie et la restauration et des cinémas et des théâtres ;
- Il n'est pas établi que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué ne sont pas 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 Malte.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 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 relevant 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 Comité note, sur la base de sources officielles [l'Autorité maltaise pour la santé et la sécurité au travail], que les autorités ont adopté le Plan stratégique 2022-2027 pour la santé et la sécurité au travail, dont l'un des axes est consacré aux risques psychosociaux et à la santé mentale et qui décrit les mesures à mettre en œuvre par l'Autorité pour la santé et la sécurité au travail (OHSA) et par d'autres acteurs. À cet égard, il convient de citer en particulier le domaine d'activité n° 4 : « Prendre les mesures nécessaires pour parer aux risques existants et émergents » en garantissant notamment « un accès complet et équitable aux services de prévention et de protection en matière de santé et de sécurité au travail, en tenant compte des besoins individuels et collectifs ».

Le Comité renvoie en outre à l'examen par les pairs réalisé par la Commission européenne sur les approches législatives et répressives relatives aux risques psychosociaux au travail dans les États membres [Peer Country Discussion Paper – Malta (June 2024)], qui mentionne l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OIRA) consacré aux risques psychosociaux créé en 2018, ainsi que les webinaires organisés en 2015 et 2022 en lien avec l'EU-OSHA sur le thème des risques psychosociaux.

Économie à la demande et économie des plateformes

D'après l'examen par les pairs de la Commission européenne susmentionné, la pandémie de covid-19 a entraîné une augmentation du travail sur les plateformes et l'Office national des statistiques a constaté en 2022 que près de 5 % de la population active travaillait sur les plateformes numériques.

Le rapport évoque le règlement relatif à la rémunération du travail sur les plateformes numériques, établi en vertu du décret n° 268 de 2022, qui réglemente les conditions de travail

des prestataires de services de livraison via des plateformes numériques. Le rapport indique que l'employeur est tenu de mettre en place et de maintenir un environnement de travail sûr pour les travailleurs des plateformes. Cela implique d'identifier les risques liés à leurs tâches et de mettre en œuvre des mesures pour les atténuer. L'employeur doit se conformer à la loi sur l'Autorité pour la santé et la sécurité au travail ainsi qu'aux règlements qui y sont associés.

En outre, les employeurs doivent régulièrement évaluer les risques liés au travail, en tenant compte des accidents éventuels et des questions de stress, et mettre en place les mesures préventives nécessaires pour préserver le bien-être des travailleurs. D'éventuels systèmes de contrôle utilisés par l'employeur ne doivent pas soumettre les travailleurs à une pression excessive ni mettre en danger leur santé mentale.

Télétravail

Le rapport indique que les conventions de télétravail sont régies par l'ordonnance-type, établie en vertu du décret n° 312 de 2008, qui définit le télétravail, décrit les obligations des employeurs et des salariés et garantit aux télétravailleurs des droits équivalents à ceux des salariés travaillant sur site.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que l'ordonnance-type sur le télétravail (décret n° 312) exige que les accords de télétravail soient formalisés par écrit et impose des obligations explicites aux employeurs, notamment la fourniture et l'entretien du matériel nécessaire, la prise en charge des coûts associés, sauf accord contraire, et la responsabilité continue du respect des normes de santé et de sécurité au travail. En outre, elle garantit l'égalité d'accès des télétravailleurs à la formation, à l'évolution de carrière et à la protection de l'emploi, tout en imposant des exigences en matière de protection des données et de conformité aux réglementations relatives à la surveillance et aux écrans d'affichage. Le cadre prévoit également une certaine souplesse, permettant à l'une ou l'autre des parties de mettre fin au télétravail moyennant un préavis écrit bref, rétablissant ainsi l'employé dans ses fonctions initiales.

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 Malte 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 emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le rapport de Malte ne contient aucune information sur cette question ciblée.

Le Comité note que l'examen par les pairs susmentionné renvoie aux données de l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) de 2019, laquelle montre que « 41 % des établissements [employant au moins cinq personnes] disposaient d'un plan de prévention du stress, 70 % avaient mis en place des procédures pour lutter contre les intimidations et le harcèlement, et 65 % pour faire face aux menaces et aux abus de la part de clients... ». Néanmoins, il a été constaté que « seulement 39 % des

établissements se sentaient suffisamment informées pour intégrer les risques psychosociaux dans l'évaluation des risques, soit le taux le plus faible de l'UE ».

Le Comité renvoie à l'accord-cadre maltais sur le stress au travail élaboré par l'OHSA, évoqué dans la précédente conclusion (2021). Cet accord décrit les diverses mesures qui doivent être prises pour assurer la reconnaissance précoce et la prévention du stress professionnel. Il définit également un modèle de politique qui instaure une approche effective et cohérente de la prévention du stress au travail.

L'examen par les pairs susmentionné indique que la loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles (EIRA, 2002) érige en infractions le harcèlement au sens général et le harcèlement sexuel, et prévoit la possibilité pour les personnes victimes de harcèlement de porter plainte auprès du tribunal du travail (bien qu'il semble qu'en pratique, peu d'affaires soient effectivement portées devant le tribunal). La loi relative à l'égalité hommes-femmes (du 9 décembre 2003) traite également du harcèlement sexuel et souligne le rôle de l'employeur dans la prévention de ce type de harcèlement. La Commission nationale pour la promotion de l'égalité (NCPE) a élaboré le Code de conduite en matière de harcèlement sexuel (2005), qui fournit des conseils aux employeurs sur la manière de lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le rapport n'a pas fourni les informations demandées. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de Malte 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 emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

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 conclut que la situation de Malte 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 affectés par les risques liés au changement climatique.

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 Malte.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 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 ne contient pas les informations demandées. En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le gouvernement indique que Malte n'a pas adopté de réglementation sur le droit à la déconnexion. Cependant, des règles strictes régissent le temps de travail, y compris les heures supplémentaires et les périodes de repos, ainsi que l'interdiction de la victimisation, qui sont soumises à la surveillance et au contrôle des tribunaux et du Département des relations professionnelles et des relations du travail.

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 Malte 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 ne contient pas les informations demandées. En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à tous les lieux de travail et secteurs d'activité, qu'ils soient publics ou privés, et à toutes les activités professionnelles, y compris celles qui sont exercées par des travailleurs indépendants. Bien que les travailleurs indépendants ne soient pas couverts de la même manière que les salariés, s'ils exercent leur activité dans les locaux d'une

autre partie, cette dernière peut être soumise, selon la situation, à certaines obligations en matière de santé et de sécurité au travail. De plus, bien que les équipages des avions et des navires soient exclus du champ d'application de la loi de 2025 relative à la santé et à la sécurité au travail (chapitre 646), ils sont couverts par les régimes de sécurité maritime et aérienne du service des transports maltais (Transport Malta).

Télétravailleurs

Le rapport indique que les conventions de télétravail sont régies par l'ordonnance-type établie en vertu du décret n° 312 de 2008, qui définit le télétravail, décrit les obligations des employeurs et des salariés et garantit aux télétravailleurs des droits équivalents à ceux des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. En outre, en vertu de la loi relative à l'administration chargée de la santé et de la sécurité au travail, l'obligation de l'employeur de veiller à ce que ses salariés travaillent dans un environnement sûr et sain s'étend également aux télétravailleurs. En particulier, l'employeur doit évaluer les risques liés au télétravail et fournir un équipement et des conseils appropriés.

Employés de maison

Le rapport ne contient pas les informations demandées. En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les employés de maison bénéficient des garanties élémentaires prévues par l'ordonnance n° 452.40 relative à la rémunération des services domestiques. Le Comité note que Malte a ratifié la Convention n° 189 de l'Organisation internationale du travail qui invite les pays à appliquer des pratiques de recrutement équitables et à garantir des conditions de travail décentes aux employés de maison.

Travailleurs temporaires

Le rapport ne contient pas les informations demandées. En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les travailleurs temporaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée jouissent du même niveau de protection de la santé et de la sécurité que les salariés permanents. Ces garanties sont énoncées dans les règlements S.L. 452.81 (règlement relatif au travail à durée déterminée) et S.L. 452.82 (règlement relatif au travail intérimaire). Les employeurs doivent appliquer à ces travailleurs, en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'ils appliquent au personnel permanent exerçant une activité comparable. Ils sont aussi tenus d'informer tous les salariés, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée, des mesures de sécurité, des procédures d'urgence et des risques liés à leur activité, conformément au règlement relatif à l'information des salariés (S.L. 452.83).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte 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.

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 Malte.

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).

Dans sa précédente conclusion (Conclusion 2021), le Comité a estimé que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 3§3 de la Charte aux motifs qu'il n'était pas établi que :

- les maladies professionnelles fassent l'objet d'une surveillance efficace ;
- le dispositif de l'inspection du travail soit efficace.

Dans une question ciblée, 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 ; et 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.

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que le contrôle de l'application des réglementations relatives à la santé et à la sécurité concernant diverses catégories de travailleurs est principalement du ressort de l'Autorité chargée de la sécurité et de l'hygiène dans le travail (OHSA), qui bénéficie du soutien du Département des relations professionnelles et de l'emploi (DIER). De plus, une nouvelle loi sur la sécurité et l'hygiène dans le travail (Chapitre 646), entrée en vigueur le 26 novembre 2024, a apporté des modifications importantes au cadre juridique régissant la santé et la sécurité au travail, telles que la restructuration de l'OHSA et l'octroi de pouvoirs supplémentaires à cette dernière (y compris le pouvoir d'élaborer des instruments administratifs pour traiter les questions urgentes), la mise en place d'une nouvelle structure et de sanctions plus sévères, l'introduction d'une nouvelle obligation pour les employeurs de nommer un responsable des rapports sur la santé et la sécurité (*Health and Safety Reporting Officer*, HSRO) et la création d'un tribunal indépendant et impartial chargé d'entendre les recours contre les sanctions administratives et contre les décisions, ordonnances ou instruments administratifs émis par l'OHSA et de statuer sur ces recours.

Travailleurs domestiques

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que les travailleurs domestiques à Malte sont couverts par l'ordonnance relative à la rémunération des services domestiques (WRO 452.40), qui définit les horaires de travail, les heures supplémentaires et les périodes de repos. Le rapport précise également que, bien que les domiciles privés ne fassent généralement pas l'objet d'inspections régulières du lieu de travail en raison des garanties juridiques protégeant la vie privée, l'OHSA conserve le droit d'enquêter sur toute plainte relative à la santé et à la sécurité déposée par des travailleurs domestiques. Il ajoute que, bien que l'application de la loi soit restreinte en raison de la nature privée du lieu de travail, les travailleurs domestiques bénéficient cependant des mêmes protections en vertu du Chapitre 646 et peuvent solliciter l'aide du DIER.

Travailleurs des plateformes numériques

Il ressort du rapport que l'employeur est tenu de mettre en place et de maintenir un environnement de travail sûr pour les travailleurs des plateformes, ce qui suppose d'identifier

les risques auxquels ils peuvent être exposés dans le cadre de leurs fonctions et de mettre en œuvre des mesures pour les atténuer. L'employeur doit se conformer à la loi sur la santé et la sécurité au travail et à toutes les réglementations connexes.

En outre, l'employeur est tenu d'évaluer régulièrement les risques liés au travail, en tenant compte des accidents éventuels et des questions de stress, et de mettre en place les mesures préventives nécessaires pour préserver le bien-être des travailleurs. Les éventuels systèmes de surveillance utilisés par ce dernier ne doivent pas soumettre les travailleurs à une pression excessive ni mettre en danger leur santé mentale ou physique.

Télétravailleurs

Les conventions de télétravail sont régies par l'ordonnance-type, établie en vertu du décret n° 312 de 2008, qui définit le télétravail, décrit les obligations des employeurs et des salariés et garantit aux télétravailleurs des droits équivalents à ceux des salariés travaillant sur place. L'ordonnance impose explicitement des obligations aux employeurs, notamment la mise à disposition et l'entretien du matériel nécessaire, la prise en charge des coûts associés, sauf s'il en a été convenu autrement, et la responsabilité continue du respect des normes de santé et de sécurité au travail.

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 les travailleurs détachés bénéficient de droits égaux en matière de protection de la santé et de la

sécurité au travail, conformément à la législation nationale et aux Directives de l'Union européenne. L'employeur d'accueil (ou tout autre employeur auquel ces travailleurs sont rattachés) doit se conformer aux exigences du Chapitre 646 et offrir aux travailleurs détachés la protection nécessaire en matière de santé et de sécurité au travail. Les travailleurs détachés (c'est-à-dire les travailleurs résidant dans un autre État membre de l'UE et temporairement envoyés à Malte) sont protégés en vertu du règlement sur les travailleurs détachés (S.L. 452,82) et soumis aux lois maltaises en matière de santé et de sécurité pendant qu'ils travaillent à Malte. L'OHSa est habilitée à inspecter les lieux de travail et à vérifier que ces travailleurs bénéficient d'un traitement égal en matière de formation à la sécurité, d'équipement et de prévention des accidents. Les travailleurs détachés peuvent également signaler des problèmes directement à l'OHSa ou au DIER.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que dans le contexte de la sous-traitance, la loi impose à la fois au contractant principal et au sous-traitant la responsabilité de veiller au respect des règles en matière de santé et de sécurité au travail. Les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance bénéficient d'une protection égale, conformément à la législation maltaise en matière de santé et de sécurité au travail. Le sous-traitant (employeur direct) et le contractant principal (le responsable du chantier ou le porteur du projet) ont tous deux des responsabilités en vertu du Chapitre 424, en particulier lorsqu'ils travaillent dans des locaux ou sur des chantiers communs. L'OHSa surveille attentivement ces accords afin d'éviter toute lacune dans leur application. Dans les secteurs à haut risque comme la construction, l'OHSa collabore avec les chefs de chantier afin de garantir que tous les travailleurs sur place, quelle que soit la nature de leur contrat, bénéficient de conditions de sécurité et d'une formation appropriée.

Travailleurs indépendants

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport précise que la loi impose également aux travailleurs indépendants l'obligation de mettre en œuvre des mesures de santé et de sécurité pour eux-mêmes, par exemple en menant des évaluations des risques, en prenant des mesures adéquates en matière de santé et de sécurité au travail pour se protéger eux-mêmes et en coopérant avec les éventuels autres entrepreneurs engagés sur le même lieu de travail. Les travailleurs indépendants sont en partie couverts par le Chapitre 424, en particulier lorsque leurs activités peuvent présenter des risques pour autrui. Bien qu'ils ne soient pas soumis aux protocoles de sécurité imposés par leur employeur, les travailleurs indépendants qui travaillent sur des sites communs (par exemple, sur des chantiers de construction ou de rénovation) doivent se conformer aux règlements de l'OHSa et peuvent faire l'objet d'inspections. L'OHSa encourage les travailleurs indépendants à s'appliquer les normes de sécurité à eux-mêmes et leur fournit des orientations sur la gestion des risques.

Le Comité note que, d'après les informations contenues dans le rapport, seuls les travailleurs indépendants menant des activités sur des sites communs, tels que des chantiers de construction, sont soumis aux contrôles de l'OHSa. Il rappelle que l'objectif d'assurer un milieu de travail sans danger et salubre doit être le même pour les salariés et les travailleurs indépendants et que les règlements et leur contrôle doivent être appropriés et adaptés au travail effectué (Conclusions XIV-2 - Observation interprétative de l'article 3). Le Comité considère que la situation à Malte n'est pas en conformité avec l'article 3§3 de la Charte au motif que certaines catégories de travailleurs indépendants ne pas assujetties au contrôle des autorités chargées des questions de santé et de sécurité au travail.

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

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que la loi sur la santé et la sécurité au travail (Chapitre 646) constitue un cadre juridique complet et applicable visant à assurer le contrôle effectif, par l'OHSa, de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité pour toutes les catégories de travailleurs à Malte. De plus, l'OHSa organise régulièrement des actions de sensibilisation afin de toucher le public le plus large possible, conformément à son principe fondamental, selon lequel chaque travailleur compte. En 2024, par exemple, elle s'est concentrée sur les risques liés à la numérisation et au changement climatique en organisant deux conférences financées par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

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 Malte n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que certaines catégories de travailleurs indépendants ne sont pas soumises au contrôle des autorités chargées des questions de santé et de sécurité au travail.

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 -- Malte.

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.

Le rapport indique qu'aux termes de l'article 26 de la loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles (EIRA), la notion de traitement discriminatoire inclut : a) le fait d'engager ou de sélectionner une personne qui est moins qualifiée qu'une autre personne du sexe opposé, sauf si l'employeur peut prouver que cette décision se fonde sur des motifs acceptables liés à la nature du travail ou sur des motifs en lien avec les performances et l'expérience professionnelle antérieure ; b) les mesures qui s'appliquent à un salarié, les conditions de rémunération ou d'emploi qui sont moins favorables que celles qui s'appliquent à un autre salarié pour le même travail ou un travail de valeur égale, en raison d'un traitement discriminatoire.

En vertu de l'article 27, le même taux de rémunération doit être appliqué à tous les salariés d'une même catégorie professionnelle pour un travail de valeur égale.

Le Comité note d'après le rapport pays établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Malte, 2024) que l'article 2 de la loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles définit un travailleur à temps plein comparable comme le travailleur à temps plein dans le même établissement qui exerce un travail ou une profession identique ou similaire, compte dûment tenu d'autres considérations, notamment l'ancienneté, les qualifications et les compétences. Lorsqu'il n'y a pas de travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison est effectuée par référence à des conventions collectives couvrant des travailleurs à temps plein comparables similaires dans d'autres établissements. En outre, en l'absence de convention collective, la référence est faite à la loi ou, à défaut de dispositions légales, à la pratique en vigueur telle qu'établie par le Conseil consultatif sur les relations de travail.

S'agissant de l'existence de critères permettant de donner une définition de la valeur égale du travail effectué, d'après le rapport pays, il n'y a pas de jurisprudence en la matière. Le Comité observe que ni la législation ni la jurisprudence n'énoncent de critères permettant de donner une définition de la notion de travail de valeur égale. Par conséquent, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte 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 Comité relève dans le rapport pays établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Malte, 2024) que la Commission nationale pour la promotion de l'égalité (NCPE) a mis en œuvre un projet intitulé « *Prepare the Ground for Economic Independence* » (PGEI) [préparer le terrain pour l'indépendance économique] cofinancé par le programme « Droits, égalité et citoyenneté » 2014-2020, dans le cadre duquel un outil visant à assurer l'égalité de rémunération a été élaboré. Le projet, lancé en 2018, devait se poursuivre jusqu'en 2020. L'objectif de cet outil est de permettre aux entreprises ou entités de vérifier précisément si le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale est respecté au sein d'une organisation. Il s'agit d'un outil évolutif qui s'articule en trois niveaux. Le premier niveau recueille des données très sommaires sur la rémunération des salariés, les heures travaillées et le genre. Les résultats de ce modèle se limitent toutefois à la production de l'écart de rémunération moyen et médian entre les femmes et les hommes et ne fournit aucune information sur la discrimination fondée sur le genre. Le deuxième niveau recueille des données supplémentaires sur les caractéristiques observables des salariés, telles que les qualifications, l'âge, la durée d'occupation de l'emploi, la désignation (basée sur la Classification internationale type des professions : CITP, divisée en huit grands groupes, ou sur les désignations spécifiques à l'entité). Le troisième niveau détermine, en plus des données collectées dans les deux premiers niveaux, la valeur du travail grâce à un questionnaire soumis aux salariés. Ces données permettent un calcul de la discrimination purement fondée sur le genre dans la mesure où toutes les autres variables explicatives contrôlent les principaux facteurs déterminants de la rémunération.

Le Comité constate que le rapport ne contient aucune information sur ce point. Il considère qu'il n'a pas été établi qu'il existe des systèmes de classification des emplois et de rémunération qui garantiraient la transparence des rémunérations et l'égalité entre les femmes et les hommes. La situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point.

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 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 et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité a estimé 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 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 et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité a estimé 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 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 et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité a estimé 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).

Selon le rapport, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est dû aux facteurs suivants :

- une ségrégation sectorielle causée par la surreprésentation des femmes dans des secteurs peu rémunérateurs, tels que les soins, la santé et l'éducation ;
- le plafond de verre causé par la représentation inéquitable des femmes et des hommes aux postes de direction

la discrimination en matière de rémunération résultant du fait que les femmes sont moins payées que les hommes pour un travail égal ou un travail de valeur égale

Le Comité prend note de l'existence d'un outil pour l'égalité des rémunérations (*Equal Pay Tool*) qui a été élaboré afin de promouvoir l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail et un travail de valeur égale, aidant les organisations à identifier les éventuelles inégalités non justifiables en matière de rémunération et à y remédier. Les entreprises peuvent saisir des données relatives à leurs ressources humaines dans un classeur Excel qui est ensuite traité par le logiciel de cet outil.

Le Comité note que, d'après Eurostat, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à Malte était de 10,5 % en 2019 et de 5,1 % en 2023. Le Comité note que cet indicateur est largement inférieur à la moyenne de l'UE (12 %) ; il considère que cette tendance à la baisse constitue un progrès mesurable et que la situation est dès lors en conformité avec la Charte sur ce point.

Conclusion

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

- ni la législation ni la jurisprudence n'énoncent de critères permettant de donner une définition de la notion de valeur égale ;
- il n'a pas été établi qu'il existe des systèmes de classification des emplois et de rémunération qui garantiraient la transparence des rémunérations et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Droit syndical

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

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 les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

Le rapport fait mention des ordonnances relatives à la rémunération (*Wage Regulation Orders, WRO*), qui sont un élément fondamental du droit du travail national. Cet ensemble de textes d'application régit, en partie, les droits et obligations légales en matière d'emploi dans des domaines d'activités spécifiques. Actuellement, 32 ordonnances relatives à la rémunération sont en vigueur. À ce sujet, le rapport mentionne le règlement de 2022 relatif à la rémunération des livraisons via les plateformes numériques, établi en vertu du décret n° 268 de 2022, dont l'objectif est de réglementer les conditions de travail des personnes chargées des services de livraison via des plateformes numériques.

Le Comité remarque que cette ordonnance donne aux travailleurs des plateformes un accès aux droits essentiels en matière de travail et de protection sociale. Dans ce but, elle définit la situation en termes d'emploi des personnes engagées pour fournir des services de livraison payants. En vertu de cette ordonnance, tous les travailleurs des plateformes sont considérés comme des salariés. Par conséquent, ils bénéficient de divers droits, notamment le salaire minimum, les heures supplémentaires, les congés et les congés maladie. En outre, les travailleurs des plateformes ont des droits spécifiques liés à la nature unique de leur travail, comme l'accès aux informations sur les systèmes automatisés et les outils de suivi utilisés par les employeurs. L'ordonnance met fortement l'accent sur la communication d'informations. Les employeurs doivent fournir sous sept jours calendaires divers renseignements aux salariés, notamment des informations de base, des renseignements précis relatifs au travail, l'enveloppe de rémunération et des données sur les systèmes automatisés. Des renseignements complémentaires, comme le droit en matière de formation et les conventions collectives, doivent être transmis sous un mois (B 2075L.N. 268 de 2022, loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles [cap. 452], ordonnance relative à la rémunération des services de livraison via les plateformes numériques, 2022).

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'information 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'un syndicat reconnu (conformément aux règlements relatifs à la reconnaissance des syndicats) a le droit de demander par écrit des négociations avec un employeur. Les employeurs doivent confirmer leur acceptation sous 30 jours. Une fois l'acceptation reçue, le syndicat doit fournir un ordre du jour écrit comprenant les principaux points de négociation et la liste des participants.

Selon le rapport, les règlements de 2024 sur les négociations collectives et le salaire minimum, appliqués en vertu de la loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles, ont introduit dans le droit maltais la notion de « participation obligatoire de l'employeur ». Les

règlements établissent une obligation légale claire pour les employeurs de participer à des négociations collectives à la demande d'un syndicat reconnu, ce qui constitue bien une participation obligatoire de l'employeur. Les employeurs ne peuvent pas ignorer ni refuser les demandes légitimes sans violer leurs obligations légales, ce qui permet ainsi aux syndicats de disposer d'une plateforme garantie de négociation des conditions d'emploi.

Le Comité constate que, selon l'article 3 des règlements de 2024 sur les négociations collectives et le salaire minimum, l'expression « négociation collective » désigne, en vertu des règlements, toutes les négociations menées, conformément à la pratique et à la législation nationales, entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plusieurs syndicats, d'autre part, afin de définir les conditions de travail et d'emploi.

Le Comité note également que selon des sources extérieures (Institut syndical européen, ETUI), les négociations collectives à Malte ont principalement lieu à l'échelle des entreprises. Les organisations patronales ne jouent pas un rôle direct et ne sont pas signataires des conventions collectives, mais elles aident leurs membres s'ils le demandent.

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 salariés (question ciblée c).

Le rapport indique qu'un syndicat reconnu (conformément aux règlements relatifs à la reconnaissance des syndicats) a le droit de demander par écrit des négociations avec un employeur sans fournir davantage d'informations à ce sujet.

Le Comité constate que le règlement de 2016 relatif à la reconnaissance des syndicats régit la reconnaissance d'un syndicat en tant qu'unique syndicat habilité à mener des négociations collectives sur le lieu de travail (article 1(2) du règlement). En vertu de l'article 6(2) du règlement, lorsqu'il n'existe aucun syndicat reconnu et qu'un syndicat cherche à l'être, si ce dernier compte plus de 50 % des salariés parmi ses membres, l'employeur doit lui accorder sa reconnaissance. Lorsqu'un syndicat a été reconnu par l'employeur, aucun autre syndicat ne peut demander à être reconnu pendant un an à compter de la date d'une telle reconnaissance (article 4).

En vertu de l'article 5 du règlement, lorsqu'un syndicat est reconnu comme l'unique syndicat habilité à mener des négociations collectives, aucun autre syndicat ne peut intervenir auprès de l'employeur pour traiter une question collective liée aux salariés. À l'inverse, l'employeur ne peut discuter des questions collectives liées aux salariés avec aucun autre syndicat.

Le Comité rappelle que les conditions obligatoires de représentativité, même si elles sont autorisées en vertu de la Charte, ne doivent pas restreindre de manière excessive la possibilité pour les syndicats de participer effectivement aux négociations collectives. Dans sa jurisprudence, le Comité a considéré que le fait de limiter la négociation collective aux syndicats représentant au moins 33 % des salariés concernés était contraire à l'article 6§2. Il rappelle qu'un critère similaire s'applique en vertu de l'article 5 de la Charte.

Le Comité note par ailleurs qu'en ce qui concerne les représentants des salariés, en vertu de la loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles, il existe deux grands types de représentants des salariés : le délégué syndical reconnu (le représentant d'un syndicat enregistré reconnu par un employeur aux fins de la négociation collective) et, dans le cas de salariés non syndiqués, un représentant dûment élu parmi les salariés non syndiqués.

S'agissant des syndicats minoritaires, le rapport souligne qu'ils n'ont aucun droit de négociation, mais sont libres de mener leurs activités, de représenter leurs membres et d'intervenir en cas de conflits du travail. Leurs membres sont protégés, en vertu de la loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles, contre toute discrimination ou victimisation dans le cadre d'activités syndicales.

A la lumière de ce qui précède, le Comité conclut que l'obligation faite à un syndicat de compter 50 % des salariés parmi ses membres afin d'être reconnu comme représentatif est excessive et qu'elle est contraire à l'article 5.

Droit syndical de la police et des forces armées

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

Le rapport ne fournit aucune réponse à cet égard. Le Comité constate, d'après ses Conclusions 2022 (article 5, Malte), qu'à ce jour, l'Association de la police maltaise compte 1 189 membres, le Syndicat des fonctionnaires de police compte 1 356 membres et le Syndicat de la protection civile compte 165 membres. Aucune demande de création de syndicats n'a été rejetée. Le rapport précédent expliquait également que le refus d'enregistrement d'un syndicat de police pouvait être contesté, comme c'est le cas pour tout autre syndicat.

Le Comité note (<https://legislation.mt/>) que la loi n° IV de 2015, toujours en vigueur, admet la possibilité de modifier le statut des associations de policiers afin de les transformer en syndicat. Il constate par ailleurs, en se fondant sur la page web du syndicat de policiers de Malte, que l'association de policiers a été officiellement enregistrée comme syndicat en août 2015, ce qui en fait le premier syndicat enregistré représentant des membres de la police à Malte et qui a un statut autonome en sa qualité de syndicat des forces de police.

Le Comité considère que la situation demeure conforme à la Charte sur ce point.

S'agissant des forces armées, dans ses Conclusions 2022 (article 5, Malte), et en l'absence de toute réponse à sa demande d'informations sur le droit syndical des membres des forces armées, le Comité a réitéré sa demande et a estimé que, si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point. Le rapport ne fournit aucune réponse à cet égard.

Le Comité note que selon la partie II (amendements à la loi de Malte sur les forces armées) de la loi n° IV de 2015, un membre des forces armées peut être membre du syndicat enregistré de son choix et que les syndicats ne sont pas autorisés à limiter les adhésions à un grade ou un secteur spécifique des forces armées. Les syndicats de militaires sont autorisés à négocier les conditions d'emploi et à participer aux procédures de règlement des conflits par voie de conciliation, de médiation, d'arbitrage ou par voie judiciaire au nom des membres des forces armées. En revanche, ils ne sont pas autorisés à mener toute autre action au sein de ces forces dans le cadre d'un litige ou en vue de sa résolution.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte porte atteinte à l'article 5 de la Charte au motif que les critères utilisés pour déterminer la représentativité des syndicats ne sont pas adéquats.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité rappelle qu'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 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).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2022), le Comité avait considéré que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que l'existence d'organes consultatifs paritaires dans le secteur public n'était pas établie. L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées y compris la conclusion précédente de non-conformité relative 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. En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que le gouvernement maltais favorise la consultation paritaire principalement dans le cadre de structures tripartites comme le Conseil maltais pour le développement économique et social (MCESD). Ce conseil se compose de représentants des syndicats, des employeurs et du gouvernement. Il joue un rôle clé dans l'élaboration des politiques nationales telles que le mécanisme de l'ajustement du coût de la vie (*Cost-of-Living Allowance, COLA*). Le règlement sur le salaire minimum et la négociation collective (2024) a instauré l'obligation pour les employeurs de participer à la négociation collective et a mis en place des mesures visant à améliorer la capacité des partenaires sociaux, en particulier lorsque la couverture des négociations collectives est inférieure à 80 %. La création d'un plan d'action dont les objectifs sont définis et qui est revu tous les cinq ans est l'une de ces mesures.

Le Comité rappelle que la consultation paritaire devrait être organisée dans les secteurs privé et public, notamment dans la fonction publique (Conclusions III (1973), Danemark, Allemagne, Norvège, Suède ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* c. Italie, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, par. 107). Le Comité rappelle que, dans ses conclusions précédentes sur cet article (Conclusions 2022), il avait jugé que la situation de Malte n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif que l'existence d'organes consultatifs paritaires dans le secteur public n'était pas établie. Le Comité note que les informations fournies par le gouvernement ne font pas état de l'existence d'organes consultatifs paritaires dans le secteur public.

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.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que le MCESD et les partenaires sociaux ont échangé des vues sur les réformes de l'ajustement du coût de la vie (COLA), le télétravail, les augmentations de salaire dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services à la personne, les mesures d'urgence relatives à la covid-19, la politique en matière de migration de main-d'œuvre, les mesures de réduction de la traite, et l'augmentation du salaire minimum examinée dans le cadre de la commission sur les bas salaires (qui relève du MCESD).

Le règlement de 2022 relatif au Conseil pour la rémunération des prestataires de services de livraison via des plateformes numériques, qui instaure des droits en matière d'emploi et des

protections en matière de sécurité pour les travailleurs à la demande, est lui aussi directement issu de cette consultation.

D'autres sources consultées par le Comité confirment qu'un accord unanime important a été conclu en octobre 2023 sur le salaire minimum entre l'ensemble des organisations patronales et des syndicats et les représentants du gouvernement. Il prévoit des augmentations annuelles des taux entre 2024 et 2027, en sus de la COLA légale qui sera versée sur la même période (Eurofound, Profil du salaire minimum à Malte, actualisé au 20/03/2025). Durant la pandémie de covid-19, le dialogue social a également joué un rôle important en ce qui concerne l'adoption, l'actualisation et la levée progressive des mesures de soutien liées à la covid-19 (Eurofound, working life in Malta, 1^{er} juin 2024).

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.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que des sujets liés à la transition numérique et à la transition verte, parmi lesquels la durabilité et le règlement relatif à la rémunération des prestataires de services de livraison via des plateformes numériques, avaient été examinés par le MCESD et les partenaires sociaux. Le Conseil pour la rémunération des prestataires de services de livraison via des plateformes numériques (2022), dont le règlement instaure des droits en matière d'emploi et des protections en matière de sécurité pour les travailleurs à la demande, est lui aussi directement issu de cette consultation. En outre, la consultation sur la stratégie de développement durable de Malte à l'horizon 2050 et les défis climatiques nationaux a été lancée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des consultations paritaires ont été menées dans le secteur public.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité rappelle qu'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).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de Malte non conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que le cadre juridique ne permettait pas aux personnels de la fonction publique de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail (Conclusions 2022). 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.

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.

Le rapport note que la législation nationale ne prévoit pas de mécanisme d'extension automatique et que les conventions collectives ne s'appliquent qu'aux membres du syndicat signataire, à moins que les employeurs décident, eux-mêmes, d'appliquer plus largement les conditions de ces conventions. En outre, les accords adoptés au niveau de l'employeur ne peuvent pas contenir de conditions moins favorables que celles établies par les normes minimales légales ou par les accords sectoriels, et c'est la protection de niveau supérieur qui l'emporte.

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 que le taux de couverture conventionnelle se situe actuellement autour de 50 %. Dans le secteur privé, les négociations collectives se déroulent exclusivement au niveau de l'entreprise, tandis que dans le secteur public, elles se caractérisent par un système à deux niveaux, avec des accords nationaux et des accords sectoriels. Le rapport évoque des difficultés comme la faible couverture conventionnelle dans certains secteurs privés et dans les petites et moyennes entreprises, les problèmes que rencontrent les travailleurs des technologies de l'information et les travailleurs à la tâche, ainsi que la professionnalisation des syndicats, en particulier dans les soins de santé, l'éducation et les services financiers.

La réglementation sur le salaire minimum et la négociation collective adoptée en 2024, qui transpose la directive de l'UE relative à des salaires minimaux adéquats, comprend une série de mesures visant à promouvoir la négociation collective. Plus précisément, elle exige du gouvernement qu'il contribue à renforcer la capacité des partenaires sociaux, qu'il encourage l'établissement de négociations équitables et éclairées en donnant accès à des informations pertinentes sur les salaires, qu'il protège les travailleurs et les syndicats contre la discrimination et les ingérences pendant les négociations salariales et qu'il mette en place un

plan d'action correctif lorsque le taux de couverture conventionnelle est inférieur à 80 %. Fait notable, la réglementation dispose que les employeurs ont expressément et légalement le devoir de participer à des négociations collectives à la demande d'un syndicat reconnu, ce qui constitue bien une obligation de participation de l'employeur. En conséquence de quoi, les employeurs ne peuvent pas passer sous silence ni refuser ces demandes légitimes sans enfreindre leurs obligations légales, ce qui est une garantie que les syndicats disposent d'une plateforme de négociation des conditions de travail.

Le Comité note que, selon les informations fournies dans le rapport et relevées dans d'autres sources, à Malte, la négociation collective est décentralisée et a lieu principalement au niveau de l'entreprise. En ce qui concerne son précédent constat de non-conformité avec l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2022), le Comité note qu'une convention collective couvrant 33 000 salariés de la fonction publique environ et valable de 2025 à 2030 a été signée en 2024 (General Workers' Union (GWU), *Historic collective agreement signed for public sector employees in Malta*, 29 novembre 2024).

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.

Le rapport renvoie au décret de 2022 appelé *Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order (Legal Notice 268/2022)* (décret salarial du Conseil des rémunérations des services de livraison via les plateformes numériques), qui inscrit dans le droit la présomption de relation d'emploi formelle pour les travailleurs de plateforme, ainsi que le statut d'employeur pour les sociétés de plateforme. En conséquence, ces travailleurs relèvent du cadre général du droit du travail, qui permet l'adhésion à un syndicat et la négociation collective.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

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 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 Malte 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.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique qu'en vertu du chapitre 452 de la loi de 2002 relative à l'emploi et aux relations professionnelles, les forces armées de Malte et la force de police n'ont pas le droit de faire grève pour des raisons de sécurité nationale et d'ordre public.

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° 83/2012, 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 qu'il a précédemment conclu que la situation de Malte 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 (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.

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).

Le Comité ne trouve aucune information sur d'autres moyens qui permettraient aux membres des forces armées de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération. En conséquence, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction imposée aux membres des forces armées va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

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 que le chapitre 452 de la loi de 2002 relative à l'emploi et aux relations professionnelles impose des restrictions au droit de grève des travailleurs des services essentiels.

Dans sa réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que le droit de grève peut être limité dans les services essentiels, tels que les soins de santé, les services de fourniture d'électricité et les services portuaires, lorsqu'un service minimum doit être assuré pour garantir la sécurité publique et la continuité de service.

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 considère que l'employeur ne doit pas avoir le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima pendant une grève. Il note dans le rapport que le niveau de service minimum est fixé par les parties. En l'absence d'accord, il appartient au tribunal de déterminer les services minima à maintenir 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, les tribunaux ont défini le périmètre des « grèves légales » et l'interprétation d'un « conflit professionnel » dans plusieurs affaires importantes.

Le rapport indique également que les conflits du travail ont sensiblement diminué, en particulier dans le secteur privé, sous l'effet de changements économiques et d'approches axées sur la coopération.

23. Dans la réponse aux questions supplémentaires, le rapport indique qu'il est possible de demander une injonction auprès d'une juridiction civile pour mettre fin à une grève qui est illégale ou qui viole les obligations procédurales. Les tribunaux se sont prononcés sur la légalité de l'action collective dans des conflits concernant par exemple Malta Freeport Terminals ou l'aéroport international de Malte. Dans des jugements récents, ils ont élargi la définition des « conflits professionnels » pour y inclure les protestations contre la politique gouvernementale.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte 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, pour les motifs suivants:

- les membres des services de police n'ont pas le droit de faire grève ;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de faire grève et il n'a pas été établi qu'il existe d'autres moyens qui permettraient aux membres des forces armées de négocier effectivement leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.

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 Malte.

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 no.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 et réduire la ségrégation entre les sexes, le rapport fait référence au label « Égalité » décerné aux entreprises et organismes qui inscrivent l'égalité homme-femme au cœur de leurs valeurs et dont la gestion est fondée sur la reconnaissance et la promotion du potentiel de tous leurs salariés, indépendamment de leur sexe et de leurs responsabilités familiales. À l'heure actuelle, ce label a été octroyé à 151 entreprises employant 37 300 salariés.

Le Comité note que, d'après Eurostat, le taux d'emploi des femmes était de 73,7 % en 2023 et de 76,5 % en 2025. L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi a été ramené de 13,2 % en 2023 à 12,8 % en 2025, mais reste supérieur à la moyenne de l'UE. De ce fait, le Comité considère que les progrès mesurables ont été insuffisants et que la situation de Malte n'est pas conforme à la Charte.

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 Comité note que le rapport fait référence au rapport annuel de la Commission nationale pour la promotion de l'égalité, où il est indiqué que, suite à la mise en place du mécanisme correctif appliqué pour la première fois après les élections générales de mars 2022, le Parlement maltais compte actuellement 79 membres (22 femmes et 57 hommes). Les femmes n'y détiennent que 28 % des sièges, proportion inchangée depuis 2023.

Selon le rapport, une majorité de femmes siègent au Bench of Magistrates (collège de magistrats), ce depuis trois ans. En revanche, malgré une légère augmentation de leur nombre en 2022 et 2023, les femmes restent moins nombreuses que les hommes au Bench of Judges (collège de juges).

Le Comité note que, d'après l'EIGE, le pourcentage de femmes siégeant au Parlement national est passé de 27,8 % à 29,1 %, tout en restant inférieur à la moyenne de l'UE. Le pourcentage de femmes ministres est particulièrement faible, puisqu'il s'est établi à 10,5 % en 2023 et à 11,8 % en 2025, chiffre très inférieur à la moyenne de l'UE. Le Comité considère que les progrès mesurables ont été insuffisants et que, de ce fait, la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 20.

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.

Le Comité note que, d'après l'EIGE, la proportion de femmes siégeant aux conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse à Malte était de 15,8 % en 2023 et de 16,8 % en 2025, chiffre très inférieur à la moyenne de l'UE. En conséquence, le Comité juge insuffisants les progrès mesurables accomplis dans ce domaine. La proportion de femmes occupant des postes de direction s'est établie à 23,9 % en 2025. Malte n'impose aucun quota pour les plus grandes sociétés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Malte n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs que :

- les progrès mesurables s'agissant de promouvoir une réduction de l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi sont insuffisants ;
- aucun progrès mesurable n'a été accompli s'agissant de promouvoir la parité effective aux postes de décision ;
- les progrès mesurables s'agissant de promouvoir la représentation des femmes aux conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse sont insuffisants.