

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

MONTENEGRO

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 le Monténégro le 3 mars 2010. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 13e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et le Monténégro l'a présenté le 24 mars 2025. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 3§1, 3§2, 3§3, 6§1 et 6§2 de la Charte. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 24 octobre 2025.

Le présent chapitre relatif au Monténégro concerne 10 situations et comporte :

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

Le prochain rapport du Monténégro 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 du Monténégro.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 2§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

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

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

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

Le rapport indique que, conformément à la loi sur le travail au Monténégro (Journal officiel n° 74/2019, 8/2021, 59/2021, 68/2021, 145/2021, 77/2024, 84/2024 et 86/2024), la durée légale du travail à temps plein est fixée à 40 heures par semaine. Des heures supplémentaires peuvent être prévues en cas d'augmentation soudaine de la charge de travail ou de force majeure. La durée moyenne maximale hebdomadaire de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures, sur une période de référence de quatre mois. Il est également possible d'appliquer une période de référence comprise entre un et six mois (jusqu'à un an si une convention collective le prévoit), pendant laquelle la durée maximale hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser 48 heures, ou à titre exceptionnel 60 heures pour les emplois saisonniers.

Le rapport précise par ailleurs que l'article 82 de la loi monténégrine sur les soins de santé (Journal officiel n° 3/16, 39/16, 2/17, 44/18, 24/19, 82/20, 8/21, 3/23, 48/24, 77/24 et 84/24) régit le temps de travail et l'organisation du travail dans les établissements de santé. Lorsque les besoins opérationnels l'exigent, certains établissements comme l'Institut des services médicaux d'urgence et le Centre clinique du Monténégro, peuvent appliquer une durée maximale de 50 ou 55 heures de travail par semaine, heures supplémentaires comprises, à condition que les travailleurs aient donné leur consentement écrit.

Le rapport indique que l'article 136 de la loi du Monténégro sur les forces armées (Journal officiel n° 51/2017 et 34/2019) régit les horaires de travail, y compris les heures d'arrivée et de départ. La loi exige également la tenue d'états de présence.

Le rapport précise qu'aux termes de l'article 209 de la loi sur le travail, les personnes morales qui introduisent des heures supplémentaires au-delà de la limite prévue par ladite loi s'exposent à des sanctions financières allant de 1 000 à 10 000 euros.

Le rapport indique également que l'Inspection du travail s'assure du respect de la législation en matière de temps de travail. Entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024, l'Inspection a effectué 3 386 contrôles et a constaté 515 irrégularités.

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

Durée de travail des gens de mer

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

Dans la réponse sur ce point, le rapport indique que, conformément à l'article 155 de la loi sur la sécurité de la navigation maritime (Journal officiel n° 62/13, 6/14, 47/15, 71/17, 34/19 et 77/20), les gens de mer doivent bénéficier d'au moins 14 heures de repos par période de 24 heures et d'un total de 77 heures de repos par période de sept jours. Les horaires de travail et de repos doivent être affichés à bord de façon visible.

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

Dans la réponse sur ce point, le rapport précise que l'on entend par temps de travail le temps pendant lequel le travailleur accomplit les tâches et les fonctions afférentes à son emploi, ainsi que celui pendant lequel il est à la disposition de l'employeur, que ce soit sur son lieu de travail habituel ou dans un autre lieu désigné par ce dernier. La période d'astreinte, lorsque le travailleur n'est pas physiquement présent sur son lieu de travail ou dans un autre lieu désigné par l'employeur, mais qu'il est prêt à donner suite au besoin à un appel professionnel, n'est pas considérée comme du temps de travail. Toutefois, si le travailleur répond à un appel pendant cette astreinte et commence à accomplir un travail au service de l'entreprise, ce temps est comptabilisé comme du temps de travail, y compris celui du trajet entre son domicile et son lieu de travail.

Le rapport indique que selon la convention collective générale (n° 150/22), pour chaque heure d'astreinte, le travailleur bénéficie d'une majoration de 10 % du taux horaire déterminé à partir de son salaire de base. Le temps passé sur le lieu de travail par un travailleur d'astreinte qui a été appelé à intervenir par son employeur est considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant qu'heures supplémentaires.

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).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Monténégro est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

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 du Monténégro.

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 rapport indique que la loi sur la sécurité et à la santé au travail (Journal officiel du Monténégro, n°s 34/14 et 44/18) s'applique aux salariés travaillant sur le territoire monténégrin qui sont employés par des personnes morales ou physiques dans tous les secteurs, au sein des autorités publiques, des organismes administratifs et des collectivités locales, ainsi que, dans certaines situations, aux salariés affectés à l'étranger. Cette loi prévoit que la sécurité et la santé au travail doivent être assurées et mises en œuvre dans les faits au moyen de mesures et de dispositifs de protection modernes, de nature technique et technologique, organisationnelle, sanitaire, sociale etc., conformément à cette loi ainsi qu'aux règlements et accords internationaux. La loi précise en outre que la sécurité et la santé au travail impliquent de garantir des conditions de travail qui n'entraînent pas de blessures sur le lieu de travail, de maladies professionnelles ou de maladies causées par le travail, tout en créant les conditions nécessaires à la sécurité physique et psychologique intégrale des salariés.

Le rapport indique également que la loi sur les soins de santé (Journal officiel du Monténégro n°s 3/2016, 39/2016, 2/2017, 44/2018, 24/2019, 82/2020 et 8/2021) impose aux employeurs de développer et de mettre en œuvre des technologies adaptées qui ne nuisent ni à la santé ni à l'environnement. Ils doivent également introduire et appliquer des mesures spécifiques de protection de la santé au travail, et notamment les actions préventives requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propice à une santé physique et mentale optimale sur le lieu de travail.

Le rapport cite le Plan d'action visant à mettre en œuvre la stratégie de renforcement de la santé et de la sécurité au travail au Monténégro (2022-2027) pour 2023, dont l'une des mesures est d'informer les agents de la fonction publique sur les questions relevant de leur compétence en matière de santé et de sécurité au travail. Le thème de la santé et de la sécurité au travail, qui comprend une formation relative aux risques psychosociaux et aux

risques émergents, a été intégré dans les programmes de formation existants destinés aux nouveaux employés, mis en œuvre par l'administration des ressources humaines. L'objectif de la formation est d'informer les salariés des mesures de santé et de sécurité au travail, ainsi que des mesures préventives relatives aux risques psychosociaux et aux risques émergents.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que le gouvernement a adopté le rapport de 2024 sur la mise en œuvre du plan d'action dans le cadre de la stratégie pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail (2022-2027), ainsi que le plan d'action pour 2025. Il note en outre qu'en plus des risques psychosociaux, le Monténégro intensifie ses efforts pour formuler des politiques visant à traiter les risques nouveaux et émergents dans un monde du travail en pleine évolution.

Économie à la demande et économie des plateformes

Le rapport n'a pas fourni les informations demandées. Par conséquent, le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant l'économie à la demande et l'économie des plateformes.

Télétravail

Le rapport n'a pas fourni les informations demandées.

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.

Le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant le télétravail.

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 du Monténégro n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que l'activité 5.12 de l'objectif opérationnel 5 du plan d'action 2025, qui porte sur le cadre promotionnel, prévoit « l'évaluation et la prévention du stress lié au travail ». Cette initiative est menée par la Fédération des employeurs monténégrins en coopération avec le ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, et vise à évaluer l'impact du stress professionnel sur les employés et à développer des interventions ciblées.

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le rapport indique que le règlement relatif aux mesures de santé et de sécurité au travail (Journal officiel du Monténégro n° 104/20, du 23 octobre 2020), à l'annexe 1, point 8, dispose que le travail en extérieur ne doit pas être effectué en cas de températures extrêmes,

inférieures à -15°C ou supérieures à 36°C, sauf en cas de danger grave, immédiat et inévitable, lorsque des vies humaines ou des biens matériels d'importance sociale sont en danger.

Le rapport indique en outre que le travail en extérieur dans des conditions de températures extrêmes doit être effectué conformément aux réglementations, normes, documents d'évaluation des risques, consignes de sécurité spécifiques au lieu de travail et recommandations émises par l'autorité publique compétente en matière de travail ou de santé. À cet effet, le ministère du Travail, en coopération avec l'Institut de santé publique du Monténégro, publie chaque année des recommandations relatives au travail à des températures extérieures extrêmement basses ou élevées sur le site internet officiel du ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

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

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

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

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

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

Conclusion

Le Comité prend note des informations concernant les politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents. Toutefois, le rapport n'a pas fourni d'informations adéquates concernant plusieurs questions ciblées. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de Monténégro 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 :

- l'économie à la demande et l'économie des plateformes ;
- le télétravail ;
- les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

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 du Monténégro.

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).

Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement 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.

D'après le rapport, il semble que le Monténégro n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Néanmoins, la loi sur le travail contient des règles strictes sur le temps de travail, y compris sur les heures supplémentaires et les périodes de repos, faisant l'objet d'une surveillance et d'un contrôle par l'Inspection 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 du Monténégro n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

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

Travailleurs indépendants

Le rapport indique que la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à tous les travailleurs, sans fournir aucune information sur la situation spécifique des travailleurs indépendants. Le Comité rappelle qu'aux fins de l'article 3§2 de la Charte, tous les travailleurs, y compris les non-salariés, doivent être couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, au motif que les travailleurs salariés et non-salariés sont le plus souvent exposés aux mêmes risques en la matière (Conclusions 2003, Roumanie). En conséquence, il conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à

l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs indépendants sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport indique que la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à tous les travailleurs, sans fournir aucune information sur la situation spécifique des télétravailleurs.

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.

En conséquence, le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les télétravailleurs sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Employés de maison

Le rapport indique que la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à tous les travailleurs, sans fournir aucune information sur la situation spécifique des employés de maison. En conséquence, le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à tous les travailleurs, sans fournir aucune information sur la situation spécifique des travailleurs temporaires, des travailleurs intérimaires et des travailleurs sous contrat à durée déterminée. En conséquence, le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Conclusion

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

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- il n'est pas établi que les travailleurs indépendants sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- il n'est pas établi que les télétravailleurs sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- il n'est pas établi que les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- il n'est pas établi que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

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

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

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

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 (Conclusions 2021), le Comité a estimé que la situation du Monténégro n'était pas conforme à l'article 3§3 de la Charte aux motifs qu'il n'était pas établi :

- que le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles soit efficace ;
- que les activités de l'Inspection du travail dans la pratique soient efficaces.

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.

Le rapport indique que toute personne travaillant pour un employeur, quel que soit le cadre juridique, est couverte par les dispositions de la loi sur la santé et la sécurité au travail.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que l'inspection et le contrôle de la mise en œuvre de la loi sur la sécurité et la santé au travail, des règlements adoptés en application de celle-ci et des mesures techniques et autres relatives à la sécurité et à la santé au travail sont assurés par l'Inspection de la sécurité et de la santé au travail, sauf si la loi stipule que le contrôle dans certains secteurs est effectué par d'autres autorités compétentes.

Cependant, le Comité note que le rapport ne fournit aucune information sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques, les travailleurs des plateformes numériques, les télétravailleurs, les travailleurs détachés, les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance, les travailleurs indépendants et les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution. Le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories de travailleurs sus mentionnées.

Télétravailleurs

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.

Le rapport ne fournit pas les informations demandées sur les mesures prises pour assurer le contrôle de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les télétravailleurs.

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

Le Comité prend note des informations relatives à la réglementation applicable aux travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que ceux liés au changement climatique (voir rapport concernant l'article 3§1 de la Charte). Toutefois, le rapport ne contient pas d'informations sur le contrôle de l'application des réglementations en vigueur pour cette catégorie de travailleurs, que ce soit par les inspecteurs du travail ou par d'autres autorités compétentes.

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

- les travailleurs domestiques ;
- les travailleurs des plateformes numériques ;
- les télétravailleurs ;
- les travailleurs détachés ;
- les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ;
- les travailleurs indépendants ;
- les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

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

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

Notion de travail égal ou de valeur égale

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

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

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

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

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

Selon le rapport, la notion de travail égal et de travail de valeur égale est défini dans le Code du travail. L'article 99 de ce code prévoit qu'une rémunération égale doit être garantie aux salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale. Un travail de valeur égale s'entend d'un travail qui exige le même niveau d'instruction et de qualifications professionnelles, de responsabilités, de compétences, de conditions de travail et de résultats.

Le rapport indique que ce principe consacre le droit inaliénable des salariés à une rémunération garantissant que, si un salarié exerce un travail de valeur égale à celui de ses collègues, ils doivent alors recevoir la même rémunération. Cette disposition s'applique à l'ensemble des salariés, indépendamment de leur genre ou de leur poste, ce qui permet de procéder à des comparaisons de rémunération entre tous les salariés qui exercent un travail de valeur égale, même s'ils occupent des postes différents ou s'ils ne travaillent pas dans la même organisation.

Le Comité considère que la situation est 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.

En vertu du Code du travail, le salaire de base est la rémunération touchée pour un travail à temps plein ou correspondant à un équivalent temps plein, qui requiert un niveau de performance normal dans des conditions de travail données. Il est calculé en multipliant la valeur du coefficient par le coefficient de complexité du travail, sauf disposition contraire dans une loi spécifique. En outre, l'accord sur la valeur retenue pour le calcul du coefficient, conclu par les partenaires sociaux, et la convention collective générale fixent la valeur retenue pour le calcul du coefficient.

S'agissant des classifications des emplois, le rapport indique que, dans le cadre du processus d'adhésion du Monténégro à l'UE, des efforts sont mis en œuvre afin de transposer la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les

hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, et qu'une modification du Code du travail est prévue en ce sens. En transposant puis en appliquant cette directive, le Monténégro garantira à l'ensemble des salariés des conditions de travail plus favorables en matière d'égalité de rémunération. Cette démarche contribuera en outre à la mise en place de meilleures conditions, plus transparentes, dans le processus de recrutement.

Le Comité constate que des modifications qui faciliteront la transposition de la Directive 2023/970 sont prévues. Toutefois, avant que ces modifications n'entrent en vigueur, rien n'indique que des systèmes de classification des emplois et de rémunération soient en place dans les secteurs public et privé qui garantiraient l'existence d'un système de rémunération transparent et neutre du point de vue du genre.

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).

D'après le rapport, le Monténégro est en train de mettre en conformité sa loi sur le travail avec la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023. L'objectif de cette directive est de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes qui exercent le même travail ou un travail de même valeur grâce à une plus grande transparence des rémunérations et à des mécanismes d'application du droit plus effectifs.

En transposant et en appliquant cette directive, le Monténégro mettra en place de meilleures conditions de travail pour l'ensemble des salariés, et notamment en matière d'égalité de rémunération. En outre, ce processus contribuera à la mise en place de conditions d'emploi plus transparentes et plus équitables, ce qui conduira à terme à une amélioration générale de l'environnement de travail. Grâce à ces réformes, le Monténégro réaffirmera son engagement en faveur des principes d'égalité et d'équité sur le marché du travail, ce qui aura des effets positifs sur le développement économique et social du pays.

Selon le rapport, dans le cadre de ces changements, il est essentiel de veiller à ce que les systèmes de classification et d'évaluation des emplois reposent sur des critères neutres du point de vue du genre afin d'éviter toute forme de discrimination fondée sur le genre. Cette approche permettra de faire en sorte que le travail soit valorisé au regard de sa valeur réelle et non du sexe du salarié. Ce faisant, le Monténégro se conformera aux normes européennes et contribuera à l'instauration d'un environnement de travail équitable pour tous les salariés.

Le Comité estime que la Stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par le Monténégro pour la période 2021-2025 est un document fondamental pour faire progresser la position des femmes et atteindre l'égalité de genre. Plusieurs facteurs

politiques, économiques, sociaux et sécuritaires ont eu des répercussions sur la mise en œuvre de cette stratégie, dont la plupart n'étaient pas prévisibles au moment de son élaboration. Les scores de l'indice d'égalité de genre dans les domaines de l'argent et du pouvoir servent d'indicateurs essentiels pour l'objectif opérationnel n° 3.

Une nouvelle Stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2025-2029 est en cours de préparation. Cette stratégie s'appuiera sur les réalisations enregistrées et s'attaquera aux défis identifiés lors de la mise en œuvre de la stratégie actuelle. Elle visera principalement à faire progresser l'égalité de genre au Monténégro et s'attachera pour ce faire à assurer la mise en conformité du pays avec les normes européennes et les obligations internationales en la matière. La future stratégie devrait prévoir de nouvelles mesures et de nouveaux objectifs opérationnels, axés sur les défis et besoins actuels dans le domaine de l'égalité de genre et sur le renforcement de l'autonomisation des femmes et des personnes ayant diverses identités de genre dans tous les aspects de la vie.

Selon le rapport, les tendances statistiques relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes révèlent des inégalités structurelles persistantes, en dépit de l'existence d'un cadre normatif solide. D'après les données de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour l'année 2023 (relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au Monténégro), l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes était de 21,6 % en 2021. Autrement dit, les femmes percevaient 78,4 cents pour chaque euro gagné par les hommes. Cet écart s'est creusé par rapport à 2014, où l'écart basé sur le salaire médian était de 12,5 %.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Irlande, réclamation n° 132/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, §186). 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 constate que le rapport ne fournit pas de tendances statistiques sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour la période de référence. Il considère dès lors qu'aucun progrès mesurable n'a été établi dans la réduction de l'écart de rémunération horaire entre les femmes et les hommes au cours de la période de référence. La situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

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

- il n'a pas été établi que les systèmes de classification des emplois et de rémunération soient appliqués dans la pratique ;
- il n'a pas été établi qu'il y ait eu des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération horaire entre les sexes au cours de la période de référence.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Monténégro, ainsi que des commentaires soumis par la Confédération européenne des syndicats (CES).

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 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 sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, 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 indique que la Constitution garantit la liberté d'association et d'activité politique, syndicale et autres, sans obligation d'autorisation préalable et sous réserve uniquement d'un enregistrement auprès de l'autorité compétente. Conformément aux dispositions du Code du travail, les salariés ont le droit de créer librement leurs propres organisations et d'y adhérer dans les conditions prévues par leurs statuts et règlements.

Selon le rapport, en 2024, le ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social a créé une unité organisationnelle spécifique, la Direction du dialogue social et de la négociation collective, dans le but de renforcer le dialogue social et d'améliorer l'organisation syndicale à tous les niveaux. Les activités prévues consisteront notamment à mener des campagnes d'information visant à sensibiliser les travailleurs à leurs droits et à encourager le dialogue entre les employeurs, les travailleurs et les syndicats afin de trouver des solutions communes pour améliorer les conditions de travail et protéger les droits des salariés.

Toutefois, le rapport indique également que dans les secteurs où le taux de syndicalisation est traditionnellement faible, tels que l'hôtellerie et la restauration, le commerce de détail et la construction, ainsi que dans les nouveaux secteurs, comme celui de l'économie à la demande, des difficultés subsistent pour assurer le plein exercice de ce droit. À ce jour, aucune mesure spécifique n'a été prise pour promouvoir la syndicalisation dans ces secteurs. L'Union des syndicats libres du Monténégro a attiré l'attention sur la nécessité de réglementer le droit des travailleurs de l'économie à la demande. Cependant, aucune initiative ou modification législative concrète n'a été entreprise à ce jour.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 5 au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

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

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant 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 indique qu'en vertu du Code du travail, les salariés et les employeurs ont le droit de créer librement leurs propres organisations et d'y adhérer sans autorisation préalable. Ainsi, le Code du travail n'impose pas de conditions particulières à respecter pour constituer des organisations patronales. Les critères d'adhésion à ces associations sont définis par leurs textes internes, le plus souvent par leurs statuts.

Selon le rapport, pour qu'une organisation d'employeurs soit considérée comme représentative – et, en conséquence, habilitée à participer à la négociation collective et à conclure des conventions collectives – elle doit remplir deux principaux critères : (1) ses membres doivent employer au moins 25 % de la main-d'œuvre de l'économie monténégrine, et (2) ses membres doivent contribuer à hauteur d'au moins 25 % au produit intérieur brut (PIB) du pays.

Le rapport indique que les critères de représentativité des organisations patronales sont énoncés plus précisément dans le Règlement sur les modalités et la procédure d'enregistrement des associations d'employeurs et les critères spécifiques de représentativité des associations d'employeurs autorisées. Selon ce règlement, une association d'employeurs est considérée comme représentative si : • elle est inscrite au registre conformément aux dispositions du Règlement ; • ses membres emploient au moins 25 % de la main-d'œuvre de l'économie monténégrine et contribuent à hauteur d'au moins 25 % au PIB du pays ; • elle a conclu un accord de coopération avec une organisation syndicale autorisée ; • elle a principalement pour objectif et pour activité de faciliter le dialogue social et la négociation collective ; • elle est membre d'une organisation internationale d'employeurs prenant part au dialogue social au niveau international ou régional (OIE ou UNICE, aujourd'hui Business Europe).

Si, lors du processus de détermination de la représentativité, il est établi que deux associations d'employeurs ou plus remplissent ces critères, l'association d'employeurs habilitée à mener le dialogue social et les négociations collectives sera celle dont les membres emploient le plus fort pourcentage de main-d'œuvre de l'économie monténégrine.

Le Comité rappelle que dans son Observation 2024 (adoptée en 2024, publiée lors de la 113^e session CIT (2025) - Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective) (mentionnée par la CES), la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT a considéré que l'obligation d'employer au moins 25 % de la main-d'œuvre de l'économie monténégrine et de contribuer à hauteur d'au moins 25 % du PIB du Monténégro pouvait entraver la promotion et le développement de la négociation collective libre et volontaire au sens de la convention.

En ce qui concerne la condition supplémentaire d'affiliation à une organisation internationale d'employeurs prenant part au dialogue social au niveau international ou régional, la CEACR a considéré que pour qu'une association d'employeurs puisse négocier une convention collective, il devrait suffire de déterminer qu'elle est suffisamment représentative au niveau approprié, quelle que soit son affiliation ou sa non-affiliation au niveau international ou régional.

Se référant aux observations susmentionnées de la CEACR, le Comité considère que l'effet cumulé de ces obligations – à savoir, employer au moins 25 % de la main-d'œuvre nationale, contribuer à au moins 25 % du PIB du pays et être affiliée à une organisation internationale ou régionale d'employeurs – pourrait excessivement restreindre la capacité des organisations d'employeurs à être reconnues comme représentatives aux fins du dialogue social et de la négociation collective.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 5, au motif que les critères utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective sont excessifs.

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, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures

de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

Selon le rapport, la loi ne fixe pas de nombre minimum de membres requis pour créer un syndicat, laissant les syndicats régler cette question par leurs textes internes. Les salariés sont libres d'adhérer à un syndicat ou de quitter un syndicat.

Le rapport explique qu'au sens de la loi relative à la représentativité des syndicats, un syndicat peut être créé au niveau d'une entreprise, d'un secteur, d'un groupe ou sous-groupe d'activités, ou au niveau national. Un syndicat acquiert la personnalité juridique au moment de son inscription au Registre des organisations syndicales.

Les critères de représentativité des syndicats sont les suivants : inscription au registre ; indépendance vis-à-vis des autorités étatiques, des employeurs et des partis politiques ; et financement par les cotisations des adhérents et par d'autres sources.

Il existe en outre une condition de représentativité spécifique à remplir au niveau de l'entreprise : le syndicat doit représenter au moins 20 % du nombre total de salariés de l'entreprise. Au niveau d'un secteur, d'un groupe ou d'un sous-groupe d'activités, un syndicat est considéré comme représentatif s'il remplit les conditions générales prévues par la loi précitée et s'il représente au moins 15 % du nombre total de salariés de ce secteur, groupe ou sous-groupe d'activités. Au niveau national, un syndicat est considéré comme représentatif s'il remplit les conditions générales, s'il compte parmi ses membres au moins cinq syndicats représentatifs au niveau d'un secteur, d'un groupe ou d'un sous-groupe et s'il représente au moins 10 % du nombre total de salariés du Monténégro.

Les syndicats qui ne remplissent pas les conditions de représentativité peuvent conclure un accord d'association avec d'autres syndicats afin de remplir collectivement les conditions prescrites.

Les représentants des salariés ont le droit de participer aux discussions devant les instances compétentes de l'entreprise lorsque des textes réglementaires généraux de l'entreprise et des mesures de santé et de sécurité au travail sont examinés.

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 indique que le droit syndical est garanti par la Constitution et par la loi à tous les salariés dans des conditions d'égalité, y compris aux membres de l'armée et de la police. Le rapport fournit une liste des organisations syndicales de policiers et de membres des forces armées qui sont inscrites au registre des organisations syndicales tenu par le ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

Conclusion

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

- aucune mesure n'a été prise pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs ;
- les critères utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective sont excessifs.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2022), le Comité a reporté sa conclusion sur cet article dans l'attente de recevoir des informations sur les droits et obligations en matière de consultation au niveau de l'entreprise.

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

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

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

Le rapport indique que le gouvernement encourage les consultations par le biais du Conseil social, auquel siègent des représentants des syndicats, des employeurs et de l'État. Le Conseil social examine des questions telles que le développement et l'amélioration de la négociation collective, l'impact de la politique économique et des mesures visant à l'appliquer sur le développement social et la stabilité de l'emploi, des salaires et des prix ; la concurrence et la productivité ; la privatisation et d'autres questions liées à l'ajustement structurel ; la protection de l'environnement de travail et de vie, l'éducation et la formation professionnelle ; les soins de santé, la protection sociale et la sécurité sociale ; les tendances démographiques, entre autres questions importantes pour la mise en œuvre et l'amélioration de la politique économique et sociale, et prend position sur ces questions. Ce conseil a permis de lancer des initiatives destinées à améliorer les conditions de travail, à réformer la législation du travail et à adapter le marché du travail aux enjeux actuels.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport précise que le Conseil social est composé de huit représentants du gouvernement, d'une organisation syndicale représentative et d'une association patronale représentative. S'il existe plusieurs organisations syndicales représentatives et associations patronales représentatives, le nombre de représentants est réparti de manière égale entre elles afin de garantir une représentation équitable. Actuellement, la Fédération des employeurs monténégrins est reconnue comme l'organisation représentative des employeurs. Les deux syndicats représentatifs reconnus au niveau national sont l'Union des syndicats libres du Monténégro (ISSCG) et la Confédération des syndicats du Monténégro (SSCG). Chaque syndicat dispose de quatre représentants au sein du Conseil social.

Au cours de l'année, le Conseil social tient en moyenne quatre réunions, tandis que la présidence du Conseil social tient en moyenne huit réunions au cours de la même période. En 2023, le Conseil social a tenu quatre sessions plénières et neuf sessions de la présidence, et en 2024, il a tenu quatre sessions plénières et sept sessions de la présidence.

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

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

Le rapport indique qu'au cours des cinq dernières années, les consultations paritaires ont principalement porté sur l'augmentation du salaire minimum, la réforme du droit du travail et

l'amélioration des conditions de travail dans les secteurs à faible taux de syndicalisation. Ces consultations ont abouti à certaines modifications législatives, notamment à une augmentation du salaire minimum et au renforcement des mesures de protection des droits des travailleurs.

Plus précisément, entre 2022 et 2024, le Conseil social a tenu des sessions régulières au cours desquelles il a examiné divers sujets économiques, sociaux et liés au travail. Le rapport dresse la liste de tous les sujets abordés, notamment la mise en œuvre du programme de réforme fiscale « L'Europe maintenant », la plateforme pour la reprise économique 2022–2026, les initiatives pour l'emploi des jeunes et les modifications apportées à la législation du travail en ce qui concerne les pensions, l'âge de la retraite et le salaire minimum, les réglementations commerciales et les modifications apportées à la Loi relative à la prévention des activités commerciales illégales et à la Loi relative aux fêtes nationales et autres jours fériés. Par ailleurs, le Conseil a examiné la question de l'attribution annuelle de permis de séjour et de travail temporaires à des ressortissants étrangers, et préparé des avis à ce sujet.

La présidence du Conseil social s'est concentrée sur la préparation des sessions du conseil et sur le renforcement des mécanismes de dialogue social et de négociation collective. Elle a supervisé la création de groupes de travail chargés de proposer des modifications à apporter à la législation du travail et à la législation sur le commerce intérieur, et a suivi les activités du gouvernement consacrées aux instruments internationaux et aux politiques démographiques.

Pour superviser l'application de la convention collective, un comité de suivi, de mise en œuvre et d'interprétation a été créé. Composé de représentants des partenaires sociaux, il a fourni des orientations consensuelles en vue de l'application de cette convention.

Depuis la fin de 2022, plusieurs conventions collectives de branche ont été conclues ou modifiées pour ajuster les coefficients de salaire et harmoniser les salaires dans certains secteurs de l'administration publique et de l'appareil judiciaire, ainsi que dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

Des conventions collectives de branche prévoyant l'augmentation des coefficients de salaire ont été conclues dans d'autres secteurs, comme le logement et les services municipaux, la culture, les services sociaux, les œuvres universitaires et la navigation maritime.

En 2024, 31 conventions collectives ont été enregistrées au Monténégro, parmi lesquelles six conventions de branche et 23 conventions liées à des employeurs. Les conventions de branche couvrent les domaines suivants : le transport maritime, les services de manutention portuaire et les ports de tourisme nautique, le tourisme et l'hôtellerie-restauration, les organismes de protection sociale des écoliers et des œuvres u; éducation; secteur de la construction et des matériaux de construction, et télécommunications.

Le Comité rappelle que, selon l'article 6§1, la consultation paritaire doit avoir lieu aux niveaux national et régional ou sectoriel et au niveau des entreprises (Conclusions 2010, Ukraine). Le Monténégro n'ayant pas encore accepté l'article 21 de la Charte, la question des consultations au niveau des entreprises doit être examinée au titre de l'article 6§1 de la Charte. Le Comité a déjà posé des questions concernant la consultation au niveau des entreprises (Conclusions 2014, 2018 et 2022), sans recevoir de réponses satisfaisantes. Le Comité note que, selon le rapport, 23 conventions liées à des employeurs ont été enregistrées au Monténégro en 2024, ce qui donne à penser que des consultations ont eu lieu dans une certaine mesure au niveau des entreprises.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

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

Selon le rapport, bien que les questions de transition numérique et verte soient relativement nouvelles, le Monténégro reconnaît leur importance. Dans le cadre du dialogue social, des consultations seront lancées sur l'impact de la transition numérique sur le marché du travail,

le besoin de nouvelles compétences et la manière dont la transition durable (verte) peut contribuer à préserver les emplois et à en créer de nouveaux.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que les questions liées à la transition numérique et verte ne figuraient pas à l'ordre du jour du Conseil social. Le gouvernement, en coopération avec les partenaires sociaux, explore les moyens d'adapter la législation et les politiques du travail afin de soutenir ces transitions.

Le rapport indique en outre que le programme pour un travail décent 2024-2027, élaboré par le gouvernement, les partenaires sociaux et l'OIT, vise à aider les entreprises à adopter des pratiques plus écologiques et à améliorer les conditions de travail pour une économie plus durable. Un projet connexe, qui sera mis en œuvre de décembre 2024 à décembre 2025, vise à renforcer le dialogue social en améliorant les mécanismes existants et en intégrant les questions de transition juste dans leurs programmes. Le Monténégro a également créé un Conseil pour une transition juste afin de coordonner le passage à l'énergie durable, de créer des emplois et de s'aligner sur les objectifs nationaux et européens. En outre, des consultations publiques ont été organisées sur le projet de plan national pour l'énergie et le climat et sur la stratégie de transformation numérique.

Le Comité réitère que la consultation paritaire au sens de l'article 6§1 est celle qui a lieu entre travailleurs et employeurs, ou les organisations qui les représentent. Le Comité note que, bien que le Monténégro ait récemment lancé plusieurs projets visant à renforcer le dialogue social dans les domaines de la transition verte et de la transition numérique. Cependant, il n'a pas été établi que des consultations paritaires sur ces questions aient déjà eu lieu.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Monténégro 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 sur des sujets liés à la transition numérique et à la transition verte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

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§2 de la Charte (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

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

Coordination de la négociation collective

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

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et les autres mécanismes d'extension, le rapport indique que la convention collective générale est applicable à tous les salariés, à moins qu'une loi spéciale n'en dispose autrement. Les conventions collectives sectorielles s'appliquent à tous les salariés d'un secteur donné. De ce fait, tous les salariés, qu'ils aient ou non adhéré aux syndicats signataires des conventions collectives ou à un syndicat quelconque, jouissent des droits garantis par ces conventions.

S'agissant du principe de faveur, le rapport indique que les conventions collectives ne peuvent pas accorder moins de droits ou assurer des conditions de travail moins favorables que ceux qui sont prévus par la loi. Toutefois, ces conventions et les contrats de travail peuvent offrir des droits plus larges ou des conditions de travail plus favorables. Si les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat de travail sont moins favorables que celles de la loi, ce sont ces dernières qui s'appliquent. Dans les cas où il n'existe pas de convention collective au niveau de l'entreprise, les conventions collectives sectorielles ou générales sont applicables. Selon la hiérarchie des dispositions juridiques, la loi est au-dessus des conventions collectives, et ces dernières doivent s'en tenir à cette structure.

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

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

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il estime que leur utilisation doit être

strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

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

Le rapport indique que les critères de représentativité définis par la loi en ce qui concerne les organisations patronales sont incomplets, ce qui crée un vide juridique et complique la participation à la négociation collective. En particulier, les dispositions du Code du travail et de la loi sur la représentativité des syndicats en vigueur sont insuffisantes et ne s'appliquent pas aux organisations patronales.

En ce qui concerne les mesures prises ou prévues pour surmonter les obstacles à la négociation collective, le rapport fait état de l'adoption de critères et procédures supplémentaires propres à déterminer la représentativité des organisations patronales, ainsi que de la clarification des compétences de l'autorité habilitée à conduire ces procédures. Un projet visant à modifier la loi sur la représentativité des syndicats, qui garantirait une participation équitable de toutes les parties au dialogue social et à la négociation collective, ainsi qu'une plus grande sécurité juridique, un dialogue plus efficace et une amélioration des relations entre les partenaires sociaux est en cours d'élaboration.

Le Comité note que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (CEACR) a récemment exprimé une série de préoccupations quant à l'application de la Convention n° 98 au Monténégro (Organisation internationale du Travail, 2025). *Demande directe (CEACR) et observation (CEACR) – adoptées en 2024 et rendues publiques lors de la 113^{ème} session de la CIT (2025). Convention sur le droit syndical et les négociations collectives, 1949 (n° 98) – Monténégro (Ratification : 2006) NORMLEX*. Elle s'est notamment interrogée sur la participation des pouvoirs publics à la négociation des conventions collectives générales s'agissant des conditions de travail et d'emploi, les critères restrictifs de représentativité pour les fédérations patronales, l'insuffisance des garanties procédurales en matière de détermination de la représentativité des syndicats aux fins de la participation à la négociation collective au niveau des entreprises et l'absence d'informations actualisées à ce sujet.

Le Comité considère que le rapport ne contient pas d'informations suffisantes sur le fonctionnement des négociations collectives dans la pratique, ce qui permettrait d'apprécier la situation du Monténégro au regard de l'article 6§2. Ces lacunes portent notamment sur le champ et l'objet des négociations menées aux niveaux des entreprises et des secteurs d'activité, respectivement ; le nombre de travailleurs couverts par des conventions conclues à ces niveaux ; l'application des dispositions juridiques relatives aux liens existant entre les niveaux de négociation collective susvisés, ou les mesures prises ou prévues pour promouvoir la négociation collective. Le Comité renvoie également à son appréciation au titre de l'article 5 de la Charte pour le Monténégro, à l'issue de laquelle il a conclu à la non-conformité de la situation, au motif que les critères utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations patronales aux fins du dialogue social et de la négociation collective sont excessifs. En conséquence, il conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

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 ne contient pas les informations demandées.

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

Le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'exercice du 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, soit suffisamment encouragé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que :

- la promotion de la négociation collective soit suffisante ;
- l'exercice du 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, soit suffisamment encouragé.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

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 du Monténégro n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, aux motifs que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève pouvait être limité était excessivement large et qu'il n'était pas établi que les restrictions au droit de grève entrent dans les limites fixées par l'article G de la Charte. Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

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

Selon le rapport, il n'y a aucune interdiction absolue du droit de grève dans aucun secteur.

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 pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir, et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Selon le rapport, en vertu de la loi sur la grève, les employés de l'armée, de la police, des organes de l'État et des services publics ont le droit de faire grève, à condition que la grève ne compromette pas la sécurité nationale, la sécurité des personnes et des biens, l'intérêt général ou le fonctionnement des pouvoirs publics sur la base de l'évaluation effectuée par l'organisme public en charge de la sécurité nationale et à condition que l'exigence de service minimum soit respectée. En vertu de l'article 18 de la loi sur la grève, les services d'intérêt général sont ceux dans lesquels une interruption du travail, compte tenu de la nature de l'activité, pourrait mettre en danger la vie et la santé de la population ou porter atteinte à l'intérêt général. Il s'agit notamment de la production et de la distribution de produits alimentaires de base (farine, lait, huile, sucre et aliments pour bébés), de la fourniture d'électricité, des transports routiers, ferroviaires et aériens, des services postaux, des communications électroniques publiques, des programmes d'information des services audiovisuels publics, des services publics collectifs (approvisionnement en eau, gestion des déchets, fourniture de chauffage et services funéraires), de la production, de la distribution et de l'approvisionnement en pétrole, en charbon et en gaz, des services de sécurité incendie, de la protection sanitaire et vétérinaire, de l'enseignement préscolaire et primaire, ainsi que des services sociaux et de la protection de l'enfance.

Le rapport indique par ailleurs que la loi sur le service minimum doit être approuvée par l'autorité compétente de l'État, par l'association représentative des employeurs et par le syndicat représentatif dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur de la loi sur la grève. Dans le cas contraire, le conseil d'arbitrage (composé des représentants des parties au conflit et du membre expert) mis en place par le directeur de l'organe pour le règlement pacifique des conflits du travail tranche la question du service minimum dans un délai de 30 jours.

Selon le rapport, l'organe pour le règlement pacifique des conflits du travail a engagé trois procédures en vue d'adopter la loi sur le service minimum au cours des 12 derniers mois.

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

L'interdiction pure et simple de la grève aux travailleurs de ces secteurs, sans distinction selon leurs fonctions, ne saurait être considérée comme proportionnée au but de protection des droits et libertés d'autrui, de l'ordre public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). L'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève pour certaines catégories de fonctionnaires, comme les policiers, les agents pénitentiaires, les sapeurs-pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, car une telle interdiction est par définition disproportionnée alors qu'il serait possible, de manière moins restrictive, d'identifier les services essentiels qui doivent être assurés (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, §114; voir aussi Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Si les restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, affectent directement les droits et libertés d'autrui, l'intérêt public, la sécurité nationale ou la santé publique, peuvent être considérées comme poursuivant un but légitime au sens de l'article G (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §45), le refus du droit de grève aux agents de la fonction publique en général ne saurait être considéré comme compatible avec la Charte (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à recourir à des grèves symboliques n'est pas suffisant (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §§ 44-46).

Le Comité rappelle que, dans sa conclusion précédente, il a estimé que la situation du Monténégro n'était pas conforme à l'article 6§4, aux motifs que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève pouvait être limité était excessivement large et qu'il n'était pas établi que les restrictions au droit de grève entrent dans les limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2018 et Conclusions 2022).

Le Comité relève que la situation n'a pas changé depuis sa conclusion précédente : les secteurs dans lesquels le droit de grève peut être restreint sont toujours très nombreux. Pour ces motifs, il considère que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et qu'il n'est pas établi que les restrictions au droit de grève entrent dans les limites fixées par l'article G de la Charte.

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.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 7 de la loi sur la grève, un arrêt du travail est considéré comme une grève illégale s'il n'est pas organisé conformément aux dispositions légales. En outre, aux termes de l'article 31 de la même loi, la procédure visant à déterminer l'illégalité d'une grève ou d'un licenciement peut être engagée par l'employeur, par l'association représentative des employeurs, par le syndicat représentatif ou par le comité de grève. Le tribunal statue dans un délai de cinq jours à compter du dépôt de la demande.

Au cours des 12 derniers mois, une seule affaire a été portée devant le tribunal de première instance de Podgorica. La procédure dans cette affaire (n° P-901/24) a été engagée le 19.02.2024 par le gouvernement du Monténégro – ministère de l'Éducation, des Sciences et de l'Innovation contre le Syndicat de l'éducation du Monténégro. Les tribunaux de première et de seconde instance ont donné raison au gouvernement et conclu à l'illégalité de la grève. La procédure devant la Cour suprême du Monténégro est toujours en cours.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Monténégro n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, aux motifs que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et qu'il n'est pas établi pour tout l'éventail de secteurs que les restrictions au droit de grève entrent dans les limites fixées par l'article G de la Charte.

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 du Monténégro.

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 mentionne la loi sur l'égalité des sexes (Journal officiel du Monténégro n^{os} 46/2007, 40/2011 – deuxième loi, et 35/2015), qui interdit la discrimination fondée sur le sexe et prévoit l'application de mesures positives pour accroître la participation des femmes au marché du travail.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social a entrepris de modifier la législation du travail en vue d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants. Un projet de modification du Code du travail a été élaboré en coordination avec les partenaires sociaux et soumis à la Commission européenne pour avis. L'objectif principal est, d'une part, de mettre la législation nationale en conformité avec la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et

prévisibles, et, d'autre part, d'intégrer des dispositions régissant le travail à distance conformément à l'accord-cadre européen sur le télétravail. Le projet de loi prévoit également un congé de paternité de 10 jours ouvrables, un congé parental d'une durée minimale de deux mois, l'application d'un horaire de travail réduit ou la possibilité de travailler depuis chez soi.

Le rapport renvoie par ailleurs à la Stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2021-2025 et à la Stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat féminin au Monténégro (2021-2024). Ces deux documents définissent des objectifs et des actions spécifiques visant à réduire la ségrégation entre les sexes. Il s'agit essentiellement de renforcer la présence des femmes dans les domaines traditionnellement dominés par les hommes, en particulier les professions scientifiques, technologiques, d'ingénierie et de mathématiques (STIM). En outre, la présence des femmes et des personnes ayant une identité de genre différente de la norme dans les secteurs qui donnent accès à des ressources et à des avantages est encouragée, notamment par des activités visant à faciliter l'intégration sur le marché du travail et l'entrepreneuriat.

Le rapport mentionne des dispositions visant à renforcer l'indépendance financière des femmes, à améliorer la compétitivité de l'entrepreneuriat féminin et à promouvoir des politiques publiques de soutien. Ces deux stratégies s'inscrivent dans la politique plus large de promotion de l'égalité des sexes au Monténégro.

En ce qui concerne les programmes de soutien et de formation, le rapport fait état de programmes consacrés aux femmes en milieu rural, et de la mise en place de subventions et de prêts assortis de conditions spéciales visant à accroître la présence des femmes dans le secteur de l'entreprise et dans l'entrepreneuriat.

Selon le rapport, le Monténégro a accompli certains progrès dans l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail. Le taux d'emploi des femmes a atteint 56,9 % en 2023 et l'écart entre les sexes en matière d'emploi avoisine les 10 %. Selon les dernières données de l'Indice d'égalité de genre concernant le Monténégro pour 2023, des progrès ont été accomplis dans l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail.

Le Comité considère toutefois que le taux d'emploi des femmes est faible et qu'aucun progrès mesurable n'a été démontré dans ce domaine. Par conséquent, la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte sur ce point.

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 observe que le Monténégro a pris des mesures pour 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.

Le rapport fait référence à la Stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2021-2025, qui a fixé un objectif de 40 % de représentation minimale des femmes aux postes de décision d'ici à 2025. Le Programme de promotion du travail décent 2024-2027 prévoit des activités de renforcement des capacités des femmes occupant des postes de direction dans le cadre de partenariats avec des associations professionnelles et des organisations internationales.

En outre, le rapport fait état de propositions de mesures qui ont été soumises au parlement en avril 2024 par le ministère des Droits humains et des Droits des minorités et le Centre pour les droits des femmes. La « Position commune sur la réforme de fond de la législation électorale » propose des mesures essentielles pour renforcer l'égalité des sexes dans la représentation politique, notamment l'introduction d'un quota de 40 % de femmes sur les listes de candidats aux élections (contre 30 % actuellement) et des sanctions plus sévères pour les partis politiques qui ne respectent pas ces quotas. Elle préconise aussi une représentation équilibrée des sexes dans la composition du gouvernement. Ces réformes s'appuient sur les recommandations contraignantes du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, qui insistent sur la nécessité pour les partis politiques d'inclure sur leurs listes au moins une femme sur trois candidats. Le Règlement intérieur du parlement a été modifié et prévoit qu'au moins l'une des vice-présidences soit occupée par une personne du sexe le moins représenté.

Le rapport indique que femmes restent sous-représentées au sein du Gouvernement du Monténégro. En effet, sur 17 ministres au total, quatre seulement (23,5 %) sont des femmes. Selon le rapport, le Parlement monténégrin présente toujours un déséquilibre important entre les sexes. Bien que les femmes constituent plus d'un quart des parlementaires, leur présence à des postes clés reste limitée.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité considère que les progrès mesurables accomplis pour parvenir à une parité effective aux postes de décision demeurent insuffisants.

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 rapport fait état de la présentation d'un projet de loi prévoyant une obligation pour les sociétés anonymes publiques de garantir, dans leurs statuts ou autres textes généraux, que le sexe sous-représenté constitue au moins 40 % des administrateurs sans pouvoir exécutif du conseil d'administration, ou au moins 40 % des membres du conseil de surveillance, ou au moins un tiers de l'ensemble des postes d'administrateurs (ceux disposant d'un pouvoir exécutif et ceux sans pouvoir exécutif). Un mécanisme d'application est également prévu.

Selon les données disponibles, les femmes occupent 30 % des postes de direction dans le secteur public. Plus précisément, sur les 233 membres des conseils d'administration des entreprises publiques, 70 sont des femmes. Dans le secteur privé, en particulier dans les grandes entreprises, des initiatives ont été prises pour assurer une représentation égale des femmes au sein des conseils d'administration.

Conclusion

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

- le taux d'emploi des femmes est faible et qu'aucun progrès mesurable n'a été accompli dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi ;
- aucun progrès mesurable n'a été accompli dans la promotion d'une parité effective aux postes de décision.