



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXII-3 (2022)

LUXEMBOURG

Ce texte peut subir des retouches de forme.

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

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

Le présent chapitre concerne le Luxembourg, qui a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 le 10 octobre 1991. L'échéance pour remettre le 25^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et le Luxembourg l'a présenté le 31 décembre 2021.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé au Luxembourg de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions XX-3 (2014)).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

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

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 2 du Protocole additionnel) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 3 du Protocole additionnel).

Le Luxembourg a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 4§4 and 6§4 de la Charte de 1961 et le Protocole additionnel.

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

Les Conclusions relatives au Luxembourg concernent 13 situations et sont les suivantes :

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

En ce qui concerne l'article 6§3, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation du Luxembourg de présenter des rapports en vertu de la Charte de 1961.

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

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit de la mère et de l'enfant à une protection sociale et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.
Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg et dans les commentaires de l'OGBL et du LCGB.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte de 1961, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation Luxembourg était conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961, dans l'attente des informations demandées (Conclusions XXI-3). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

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

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

Le rapport précise que la durée normale de travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. Les conventions collectives en vigueur peuvent fixer des durées inférieures. En outre, l'employeur peut déterminer une période de référence de quatre mois au maximum pendant laquelle les travailleurs peuvent être employés au-delà des limites susmentionnées. En tout état de cause, la durée maximale du travail ne peut excéder 10 heures par jour ou 48 heures par semaine. Les périodes de repos devraient être d'au moins 11 heures consécutives par période de 24 heures et de 44 heures consécutives par période de 7 jours. Lorsque la durée de travail dépasse 6 heures, tout travailleur a droit à une ou plusieurs périodes de repos, rémunérées ou non. L'employeur peut introduire un plan d'organisation du travail ou des horaires flexibles qui s'appliqueront soit à tous les travailleurs, soit à une partie des travailleurs.

Le rapport énumère les exceptions où la réglementation du temps de travail ne s'applique pas, par exemple : les travailleurs à domicile, les forains, les transporteurs fluviaux, les voyageurs et les représentants de commerce travaillant à l'extérieur de leur établissement, les directeurs et les cadres supérieurs dont la présence dans l'entreprise est indispensable à

son fonctionnement et à sa surveillance, les entreprises familiales. Des régimes spécifiques s'appliquent au personnel employé dans les établissements de soins, les maisons de repos, les camps de vacances, les orphelinats et les internats, aux travailleurs mobiles employés dans les entreprises de transport routier et aux salariés, apprentis et stagiaires employés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Le rapport ne fournit aucune information sur les activités des inspections du travail, notamment des statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique ou les sanctions imposées. Le Comité réitère donc sa demande d'informations.

Mesures prises par les autorités pour garantir le respect d'une durée raisonnable du travail et mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques

Dans la question ciblée, le Comité demandait des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel, y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que sur l'activité de l'inspection du travail et les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable du travail. Il a également demandé que soient portées à sa connaissance les constatations (par ex. les résultats des activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les soins.

En réponse, le rapport indique qu'en 2020, 9 128 réclamations concernant les heures supplémentaires ont été traitées par les autorités, ce qui représente une baisse de 3,73 % par rapport à 2019.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles les travailleurs ne sont pas sur le lieu de travail étaient considérées comme des périodes de repos (Conclusions XXI-3).

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

En réponse, le rapport indique que, si le travailleur doit être à la disposition de l'employeur sur son lieu de travail et qu'il est obligé de rester constamment attentif, cette période est considérée comme du temps de travail, même si le travailleur n'a pas de véritable travail à accomplir. Si le travailleur doit être joignable par téléphone mais peut rester à son domicile ou ailleurs, un versement périodique peut être librement déterminé entre l'employeur et le travailleur pour cette période, et indiqué dans le contrat de travail ou son avenant. Si le travailleur est tenu d'être présent dans un lieu déterminé, ce temps est considéré comme temps de travail. Le Comité demande s'il existe des règles qui décrivent le temps que le travailleur passe à la maison en termes de temps de repos et de rémunération.

Le rapport indique que les contrats « zéro heure » ne sont pas prévus par la législation nationale.

Covid-19

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une

durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

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

Le rapport indique que des congés familiaux extraordinaires ont été introduits pour faire face aux fermetures d'écoles et de structures de garde d'enfants.

Le rapport affirme que le télétravail a généralement été encouragé tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Dans leurs commentaires, l'OGBL et le LCGB indiquent que le gouvernement n'a pas répondu à la question ciblée et précisent également que, compte tenu de la croissance des nouvelles infections Covid-19, il était possible pour les employeurs d'autoriser certains travailleurs du secteur à travailler jusqu'à 12 heures par jour et jusqu'à 60 heures par semaine (services de santé).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961.

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

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

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

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation du Luxembourg était conforme à la Charte (Conclusions XXI-3 (2018)), il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Le Comité note d'après le rapport que la loi du 25 avril 2019 portant modification de diverses loi a introduit un jour férié supplémentaire dès le 1er janvier 2019. Selon le rapport, toutes les personnes liées par un contrat de louage de service ou d'apprentissage, dans le secteur privé et public, bénéficient des mêmes jours fériés légaux pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Quant aux salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier, le rapport indique qu'un règlement grand-ducal dispose que « (...) les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois, occupés dans les entreprises à caractère saisonnier ne chômant pas les jours fériés légaux, pourront être indemnisés, pour chaque jour férié légal travaillé, soit par l'octroi de deux jours de repos payés dans un délai de six mois, soit par l'octroi de deux jours de congé payés venant s'ajouter au congé ordinaire, soit, pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année, d'une demi-journée de repos payée par semaine. »

Covid-19

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

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité avait considéré que la situation du Luxembourg n'était pas conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961 au motif que tous les employés n'avaient pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

Le rapport indique que la loi du 8 avril 2018 « portant modification 1) du Code du travail ; 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées » a introduit une nouvelle disposition dans le Code du travail. Le nouvel article L. 233-8 dispose que « le congé peut être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une des fractions du congé doit correspondre à au moins deux semaines de calendrier » (précédemment – douze jours continus). Le rapport indique également qu'en vertu de l'article L. 233-3 du Code du travail, l'année de congé est l'année de calendrier, et qu'en vertu de l'article L. 233-4 (tel qu'amendé), la durée du congé est d'au moins 26 jours ouvrables par année (précédemment – 25 jours).

Toutefois, le Comité note que l'article L.233-10 du Code du travail, au titre duquel, « à titre d'exception, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit » est toujours en vigueur.

Etant donnée les changements législatifs, le Comité demande que le prochain rapport précise si, en vertu de cette disposition, les salariés peuvent toujours reporter entièrement leurs congés sur l'année suivante ou bien s'ils doivent dans tous les cas utiliser une certaine partie de leurs congés annuels durant l'année où ils sont dus. Entretemps, il considère que cette situation est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Covid-19

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

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

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg, ainsi que dans les commentaires soumis par les organisations syndicales OGBL et LCGB affiliées à la CES (Confédération européenne des syndicats).

Le Comité souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 2§4 de la Charte de 1961. Pour cette raison, seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations demandées ont été tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cycle de rapport actuel (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relatives au groupe thématique « Droits du travail »).

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XXI-3 (2018)), le Comité a estimé que la situation au Luxembourg n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que, malgré la politique menée en matière d'élimination des risques, les travailleurs exposés à des tâches impliquant des risques résiduels pour la santé n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées.

Elimination ou réduction des risques

En ce qui concerne l'élimination progressive des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres, le Comité avait considéré la situation conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 et donc il réitère sur ce point sa conclusion de conformité.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

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

Le Comité a considéré depuis des longues années qu'il n'était pas établi que les travailleurs exposés à des risques de santé résiduels dans le travail aient droit à des mesures de compensation appropriées et a donc conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XIV-2 (1999), XVI-2 (2003), XVIII-2 (2007), XX-3 (2014), XXI-1 (2016), XXI-3 (2018)).

Le rapport se réfère au règlement grand-ducal du 18 décembre 2019, dans le cadre de la convention collective de travail pour le bâtiment, qui prévoit notamment des indemnités pour travaux pénibles, ainsi que des suppléments pour travaux pénibles et de transport. Cependant, ceci est limité à quelques catégories de travailleurs, et la loi ne prévoit toujours pas de mesures de compensation pour les risques résiduels pour toutes les professions dangereuses. Les organisations syndicales OGBL et LCGB dans leurs commentaires au sujet du rapport regrettent que la loi n'ait pas été complétée dans ce sens. Au vu de ce qui précède, le Comité considère que le Luxembourg ne satisfait pas aux obligations de la Charte de 1961 sur ce point, malgré la politique d'élimination des risques suivie.

Mesures liées à la covid-19

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs exposés à des tâches impliquant des risques résiduels pour la santé n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte de 1961. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation du Luxembourg était conforme à la Charte.

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

Rémunération équitable

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les salaires minimums bruts et nets, les salaires moyens et leur évolution au cours de la période de référence. Il demande aussi quelle est la proportion de travailleurs concernés par le salaire minimum ou rémunérés à un salaire inférieur.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a constaté que la situation était conforme à la Charte étant donné que le salaire minimum perçu par les travailleurs assurait un niveau de vie décent. Il relève dans le rapport qu'aux termes du paragraphe 1^{er} de l'article L.222-2 du Code du travail, le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi. Selon le rapport, pendant les années 2018 et 2019 le salaire social minimum (SSM) a été revalorisé à trois reprises. En 2020, 14,6 % des travailleurs étaient rémunérés au voisinage du SSM.

Le Comité note qu'en 2020, d'après les données figurant dans le rapport et celles publiées par Eurostat, le salaire minimum mensuel s'élevait à 2 142 € brut. Les gains annuels moyens s'établissaient à 64 424 € bruts. En ce qui concerne les montants nets, selon Eurostat les gains annuels moyens s'établissaient à 44 374 € (3 698 € par mois). Le Comité rappelle avoir reçu, au titre des Conclusions 2014, des informations sur le salaire minimum net, lequel représentait 85 % environ du salaire minimum brut. En utilisant la même méthode de calcul, il estime que le salaire minimum net s'élevait à 1 820 € en 2020, soit 49,2 % des gains moyens nets. Le Comité souligne que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961, les salaires ne doivent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net.

Le Comité rappelle que pour être jugé équitable au sens de l'article 4§1, le salaire le plus bas effectivement pratiqué sur le marché du travail doit représenter au moins 60 % du salaire moyen net national. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent. Toutefois, lorsque le salaire minimum net est inférieur à 50 % du salaire moyen net, le Comité considère qu'il n'assure pas un niveau de vie décent. Le salaire minimum net étant inférieur à 50 % du salaire moyen net au Luxembourg, le Comité considère qu'il n'assure pas un niveau de vie décent.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que les travailleurs rémunérés au salaire minimum avaient droit à un certain nombre de prestations supplémentaires, comme l'allocation de vie chère (AVC) et l'aide au logement. À cet égard, il note d'après les commentaires fournis par les organisations syndicales OGBL et LCGB sur le rapport national, que le salaire minimum légal établi par le gouvernement est inférieur au seuil monétaire prévu pour faire face aux dépenses quotidiennes. Le Comité demande que le prochain rapport

fournisse des informations à jour sur les prestations octroyées aux travailleurs qui perçoivent le salaire minimum.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

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

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

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

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

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

Covid-19

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

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

Le Comité note que le rapport ne fournit pas ces informations.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte de 1961, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Luxembourg n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'était pas établi que le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires fût suffisamment garanti (Conclusions XXI-3). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité a précédemment conclu que la situation du Luxembourg n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'était pas établi que le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires fût suffisamment garanti (Conclusions XXI-3).

Le rapport précise qu'on entend par heure supplémentaire toute heure effectuée au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail (huit heures par jour et 40 heures par semaine). Sauf en cas de force majeure, la durée des heures supplémentaires est strictement limitée à deux heures par jour. Ainsi, la durée totale de travail ne peut pas excéder 10 heures par jour et 48 heures par semaine. Une heure supplémentaire est rémunérée à un taux de 1,4 ou compensée à un taux de 1,5 en temps de repos rémunéré.

Le rapport ajoute que dans la fonction publique, toute heure de travail effectuée avant 6 h 30 ou après 19 h 30 pendant la semaine de travail, le dimanche et, le plus souvent, le samedi, est considérée comme une heure supplémentaire. Le Code de la fonction publique a été modifié le 1^{er} août 2018. Aux termes de l'article 19, paragraphe 1^{er}, dudit code, si le total mensuel des heures supplémentaires ne dépasse pas le nombre de huit, ces heures sont compensées par un congé de compensation. Si le total mensuel des heures supplémentaires dépasse le nombre de huit, les huit premières heures sont compensées par un congé de compensation.

Aux termes du Règlement grand-ducal du 25 octobre 1990 concernant la prestation d'heures de travail supplémentaires par des fonctionnaires ainsi que leur astreinte à domicile, les heures supplémentaires sont rémunérées sur la base du taux horaire, qui équivaut à 1/173 du traitement mensuel brut. Cette rémunération est majorée de 40 % si les heures supplémentaires sont effectuées le dimanche, et de 70 % si elles sont effectuées un jour férié. Si les heures de travail supplémentaires sont effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin, un supplément de 20 % pour travail de nuit est ajouté aux taux précités.

En ce qui concerne la police, le rapport précise que la loi du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale (entrée en vigueur le 1^{er} août 2018) autorise explicitement les heures supplémentaires dans les situations d'urgence ou exceptionnelles. De plus, en 2019, deux accords ont été conclus concernant le temps de travail et de repos dans la Police et la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail. La durée de travail hebdomadaire maximale est calculée sur base d'une période de référence de 4 mois. La durée hebdomadaire moyenne de travail au cours de cette période ne doit pas excéder 48 heures, heures supplémentaires comprises. La durée journalière maximale de travail est fixée à 10 heures, heures supplémentaires comprises. Cette durée maximale peut toutefois aller jusqu'à 12 heures dans des circonstances exceptionnelles, sans toutefois pouvoir être dépassée plus

de quatre fois au cours de la période de référence. Dans certains cas, la durée journalière de travail peut excéder 12 heures, mais les heures dépassant 12 heures sont compensées à raison de deux heures par heure travaillée. Si des missions, notamment, de rapatriement, d'extradition ou de coopération internationale dépassent 24 heures, les agents concernés bénéficient d'une compensation de six heures par jour ouvrable et de 10 heures par jour chômé ainsi que d'une indemnité de 5,10 points par jour.

Le Comité demande comment cette indemnité de 5,10 points par jour se traduit sur le plan financier.

En ce qui concerne le personnel enseignant, le rapport explique qu'en principe, aucun membre du personnel enseignant ne doit avoir à dispenser de leçons supplémentaires, sauf en cas de nécessité avérée. En ce qui concerne l'enseignement fondamental (primaire), seul le surplus de travail assuré dans le cadre de la tâche d'enseignement et des activités connexes donne lieu à une rémunération particulière. L'indemnité pour leçons supplémentaires d'enseignement direct se base sur le nombre de leçons supplémentaires effectivement dispensées à raison de 6,52 € par leçon pendant les 12 premières années d'activité et de 8,92 € par leçon après 12 années d'activité. Chaque heure travaillée dans le cadre d'activités connexes est rémunérée à raison de 4,75 €.

Le Comité demande si le personnel enseignant peut bénéficier d'un repos compensateur et, dans l'affirmative, s'il est d'une durée supérieure aux heures supplémentaires travaillées. En ce qui concerne la compensation financière, le Comité demande si la rémunération des heures supplémentaires est majorée par rapport à la rémunération pour la charge de travail normale.

Covid-19

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

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

Le rapport précise que lorsqu'il a été achevé, il n'existait pas encore de données pertinentes sur les heures supplémentaires effectuées pendant la crise de la covid-19.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961.

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 Luxembourg.

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

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

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 1^{er} du Protocole additionnel de 1988, et 4§3 de la Charte de 1961 et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). Le Luxembourg n'ayant pas accepté l'article 1^{er} du Protocole additionnel de 1988, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 4§3 de la Charte.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)), le Comité a conclu que la situation du Luxembourg n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'était pas établi que le principe de l'égalité de rémunération soit respecté dans la pratique, et notamment que :

- il n'était pas établi que le principe d'égalité de rémunération était protégé dans la pratique ;
- il n'était pas établi qu'il existait une jurisprudence en matière d'indemnisation et de discrimination fondée sur le genre ;
- il n'était pas établi que des données étaient collectées (concernant les systèmes de comparaison de postes).

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

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

Cadre juridique

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XXI-3 (2018) et XX-3 (2014)), le Comité a demandé des informations sur la jurisprudence en matière de discrimination fondée sur le genre et, notamment en ce qui concerne la notion de discrimination indirecte.

En réponse, le rapport donne quelques exemples de jurisprudence qui illustrent l'interprétation faite par les tribunaux des notions de discrimination. L'article L. 241-1(2) de la loi sur l'égalité salariale définit la discrimination indirecte comme « la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantageraient particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ».

Le Comité note que la situation est conforme à l'article 4§3 de la Charte sur ce point.

Recours effectifs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le principe d'égalité de rémunération était protégé dans la pratique, ni qu'il existait une jurisprudence en matière d'indemnisation et de discrimination fondée sur le sexe.

Le Comité note d'après le rapport que l'article L. 244-3 du Code du travail permet un aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions du travail dès lors qu'il existe des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (« dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement »).

Les inégalités salariales ont été élevées au rang d'infraction rendant les auteurs passibles d'amende. Cela signifie qu'à partir du moment où une différence de salaire ne peut pas être justifiée par des raisons objectives et qu'elle est fondée sur des considérations de genre, l'employeur se voit infliger une amende entre 251 € et 25 000 €.

De plus, en vertu de l'article L. 225-4 du Code du travail, toute clause figurant dans un contrat de travail, une convention collective ou un règlement intérieur d'entreprise et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit. Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité. En conséquence, selon le rapport, le juge saisi d'un litige n'aura dès lors qu'à substituer le salaire plus élevé et ce à celui du salarié concerné.

Le rapport indique que très peu de salarié(e)s entament des démarches administratives auprès de l'Inspection du Travail et des Mines ou des démarches judiciaires pour pointer des inégalités salariales liées au genre. Le Comité constate que l'absence ou le faible nombre de plaintes en matière de discrimination salariale fondée sur le genre déposées auprès les tribunaux pourrait vraisemblablement être le signe d'une absence de cadre juridique approprié, d'une méconnaissance des droits, d'un manque de confiance dans les voies légales ouvertes ou de l'inexistence de telles voies, d'une impossibilité pratique d'avoir accès aux procédures ou d'une crainte de représailles. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations expliquant cette tendance. Il demande également que le prochain rapport indique quelles sont les règles applicables en matière de licenciement par représailles suite à une plainte portant sur l'égalité salariale.

Le Comité constate que le rapport ne contient pas d'informations sur les indemnités accordées par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariales fondée sur le genre. Par conséquent, il considère que la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi une compensation adéquate est prévu en cas de discrimination salariale fondée sur le genre. Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'informations sur les indemnités accordées par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe. En particulier, il demande si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale, et s'il existe un droit à réparation pour le préjudice matériel et moral.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XX-3 (2014) et XXI-3(2018)), le Comité avait demandé des informations concernant les systèmes de comparaison de postes et les mesures concrètes prises pour corriger les éventuelles différences salariales. Faute de réponse, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au

motif qu'il n'était pas établi que des données ont été collectées concernant les systèmes de comparaison de postes.

En réponse, le rapport indique que le travail est considéré de valeur égale lorsqu'il nécessite un ensemble comparable de qualifications professionnelles certifiées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de résistance physique ou mentale.

De plus, le rapport indique que, selon la jurisprudence nationale, « l'élément de comparaison central est le travail effectivement presté par le salarié » et que « dans l'examen de la question des situations comparables, il importe peu de savoir à quel titre le salarié a été engagé. Il importe surtout de connaître la nature du travail effectué » (CA du 14 juillet 2016, n° 41026).

Le rapport indique que le logiciel LOGIB-LUX permet aux entreprises de plus de 50 salariés de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes et de déterminer les causes de l'écart salarial. Cet outil est accessible sur le portail informatique du Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA). Depuis fin 2016, il est demandé aux entreprises participant au Programme d'actions positives du MEGA de procéder obligatoirement à un autocontrôle de leurs salaires. Elles ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse, mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre d'entreprises concernées par cette mesure, ainsi que sur la proportion de la main-d'œuvre couverte par ces entreprises. Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie en pratique, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et autres organismes compétents.

Le Comité note que le rapport ne contient aucune information sur les comparaisons de salaires entre entreprises. Afin de clarifier ce point, le Comité considère qu'il conviendrait de prévoir le droit de contester les inégalités de rémunération la réglementation juridique et des conventions collectives. En outre, il devrait également être possible de contester les inégalités de rémunération résultant d'un système de rémunération interne au sein d'une société ou d'un holding, lorsque la rémunération est arrêtée de manière centralisée pour plusieurs sociétés au sein de ce holding. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation du Luxembourg soit conforme à l'article 4§3 de la Charte sur ce point.

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)), le Comité a demandé des informations détaillées sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en données corrigées dans toutes les professions.

En réponse, le rapport se réfère aux données Eurostat sur la différence de rémunération entre hommes et femmes. Le Comité prend note de ces données pendant la période de référence : 2,6 % en 2017, 1,4 % en 2018, 1,3 % (chiffre provisoire) en 2019 et 0,7 % (chiffre provisoire) en 2020 (comparé à 7,9 % en 2011). Il constate que cet écart est largement inférieur à la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (données en date du 4 mars 2022).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)), le Comité a demandé des informations détaillées sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en données corrigées dans toutes les professions.

En réponse, le rapport se réfère aux données Eurostat sur la différence de rémunération entre hommes et femmes. Le Comité prend note de ces données pendant la période de référence : 2,6 % en 2017, 1,4 % en 2018, 1,3 % (chiffre provisoire) en 2019 et 0,7 % (chiffre provisoire) en 2020 (comparé à 7,9 % en 2011). Il constate que cet écart est largement inférieur à la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (données en date du 4 mars 2022).

Le rapport ne contient pas de données sur l'écart salarial par profession mais indique que, bien que l'écart salarial entre les hommes et les femmes tende à diminuer ces dernières années, des différences importantes persistent dans certains secteurs d'activités. Le Comité relève dans la Demande directe concernant la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération au Luxembourg, publiée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT en 2021 (109e session de la Conférence internationale du travail), que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes restait important dans plusieurs secteurs ; il était estimé, en 2017, à environ 22 % dans les activités financières et d'assurances ainsi que dans le commerce de gros et de détail qui emploient une part égale de femmes et d'hommes, et jusqu'à 30,7 % dans les autres activités de services où une majorité de femmes sont employées. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations concernant cette situation ainsi que des données actualisées. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XX-3 (2014) et XXI-3(2018)), le Comité a également demandé des informations sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité entre les sexes et réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans toutes les entités.

En réponse, le rapport indique que le plan d'action national « Égalité » 2015-2018 contient certaines mesures en faveur de l'égalité salariale.

Le rapport présente en particulier le projet l'Observatoire du MEGA mis en place en décembre 2019. L'Observatoire se décline en sept domaines (l'éducation, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la prise de décision, le revenu, la santé, l'emploi et la violence domestique) et comprend deux volets : d'une part, une base de données relative aux sept domaines précités et calculant sur une base annuelle les différents indicateurs définis en collaboration avec les organisations et institutions concernées ; d'autre part, un site internet destiné au grand public en lui donnant ainsi la possibilité de se renseigner sur l'état de l'égalité entre femmes et hommes. De plus, l'Observatoire centralise des données de différentes administrations et organisations. Selon le rapport, l'Observatoire a pour vocation de compléter les outils existants et de stimuler de nouveaux projets pour que l'égalité devienne une réalité au quotidien.

Le rapport indique également que plusieurs administrations publiques et locales ainsi que des entreprises privées ont participé au Programme d'actions positives depuis 2011. Dans le secteur privé, ce programme permet aux entreprises de créer une égalité de fait au sein de leur structure, de souscrire à la transposition de l'égalité hommes-femmes dans trois domaines prioritaires, à savoir : (1) égalité de traitement des femmes et des hommes, (2) égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision, et (3) égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Le Comité note d'après le rapport que le programme des actions positives s'est développé grâce à un nombre croissant d'entreprises participantes et à la mise en place d'un réseau de bonnes pratiques.

Le Comité prend note d'autres mesures présentées dans le rapport dans le cadre de ce plan (consultations menées par l'Inspection du travail, diverses mesures de sensibilisation, formations spécifiques, etc.).

De surcroît, le rapport indique que le Gouvernement a adhéré à la Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC) pilotée par l'Organisation Internationale du Travail, ONU Femmes et l'OCDE en avril 2021 (en dehors de la période de référence), dans le but d'assister les États membres de l'ONU à atteindre d'ici 2030 l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

Au vu de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur l'écart salarial par profession. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

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

En réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, le rapport indique qu'aucune donnée pertinente n'est disponible pour le moment.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi qu'une compensation adéquate est prévu en cas de discrimination salariale fondée sur le genre.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée au titre de l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961.

Article 5 - Droit syndical

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

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte de 1961 ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte de 1961 relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation du Luxembourg conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 (Conclusions 2018).

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

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

Taux de syndicalisation

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

En réponse à la question ciblée, le rapport précise qu'aucun changement n'est intervenu depuis les précédentes études sur la syndicalisation menées en 2011.

Champ d'application personnel

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

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que les membres des forces armées du Luxembourg sont considérés comme des fonctionnaires et jouissent par conséquent du droit syndical au même titre que les fonctionnaires.

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations.

Le rapport ne contient aucune information concernant cette question ciblée. Le Comité rappelle qu'il a précédemment jugé la situation conforme à l'article 5 de la Charte (plus récemment, Conclusions 2018, 2014). Il considère donc que la situation reste conforme à cet égard, mais il demande que le prochain rapport confirme qu'il n'existe pas d'activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs sont exclus de la constitution d'organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux ou de l'adhésion à de telles organisations.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 5 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg, ainsi que des informations contenues dans le rapport précédent, qu'il n'avait pas examiné en raison de sa soumission tardive.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte de 1961. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation du Luxembourg était conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961, dans l'attente des informations demandées (Conclusions XX-3 (2014)). A savoir, le Comité a demandé si la consultation paritaire entre employés et employeurs à tous les niveaux couvrait toutes les questions d'intérêt mutuel.

Le rapport renvoie aux articles 414.1-13 du Code du travail qui, entre autres, énumèrent un large éventail de questions d'intérêt mutuel faisant l'objet de procédures de consultation paritaire au niveau de l'entreprise. Le Comité demande d'informations concernant la portée de la consultation paritaire au niveau national.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg et de celles contenues dans le rapport précédent, qu'il n'avait pas examiné en raison de sa transmission tardive.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte de 1961. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions XXI-3 (2018), il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte de 1961 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation au Luxembourg était conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 (Conclusions 2014). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente et à la question générale.

Le Comité a demandé des informations actualisées concernant le nombre de conventions collectives conclues dans les secteurs public et privé ainsi que le nombre de salariés couverts par ces conventions. Selon le rapport, les dernières données nationales sur la couverture des négociations collectives ont été publiées en 2013. Néanmoins, l'organisme national de statistique (STATEC) estime que près de 50 % des salariés auraient été couverts par une convention collective de travail en 2019. Le rapport contient en outre la liste des conventions collectives actuellement en vigueur au niveau des secteurs d'activité. Il souligne également que 243 conventions collectives au niveau de l'entreprise, couvrant 101 594 salariés, étaient en vigueur au moment où le rapport a été transmis.

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

Covid-19

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

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte de 1961. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation du Luxembourg était conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961 dans l'attente des informations demandées. Il avait demandé des informations actualisées sur les règles régissant la procédure d'arbitrage pour les travailleurs du secteur public (Conclusions XX-3 (2014)).

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'un règlement grand-ducal de 2015 fixe les procédures de conciliation et de médiation dans le secteur public, et communique le texte de ce règlement.

Le Comité note que le Gouvernement n'a pas fourni d'informations sur les règles régissant la procédure d'arbitrage pour les travailleurs du secteur public. Il réitère en conséquence sa demande d'informations sur ce point. Le Comité souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961.

Conclusion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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