



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXII-3 (2022)

POLOGNE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

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

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

Le présent chapitre concerne la Pologne, qui a ratifié la Charte sociale européenne de 1961 le 25 juin 1997. L'échéance pour remettre le 21^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Pologne l'a présenté le 2 novembre 2021.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Pologne 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 XXI-3 (2018)).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018)) 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).

La Pologne a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 2§2, 4§1, 6§4 et le Protocole additionnel.

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

Les Conclusions relatives à la Pologne concernent 12 situations et sont les suivantes :

- 7 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§4, 2§5, 4§5, 6§1, 6§2, 6§3 ;
- 5 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 4§2, 4§3, 4§4, 5

Le rapport suivant de la Pologne 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 de la Pologne.

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 de la Pologne n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 aux motifs que dans certains emplois la journée de travail pouvait dépasser 16 heures voire durer jusqu'à 24 heures et que les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé étaient assimilées à des périodes de repos (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Le Comité note que dans sa précédente conclusion il avait considéré que la situation de la Pologne n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961, aux motifs que dans certains emplois la journée de travail pouvait dépasser 16 heures voire durer jusqu'à 24 heures (Conclusions XXI-3 (2018)). Il demandait également que le prochain rapport fournisse des informations complémentaires établissant que les travailleurs qui ont accepté les nouvelles formules d'aménagement du temps de travail assorties de longues périodes de référence ne sont pas soumis à des horaires de travail déraisonnables ni amenés à effectuer un nombre excessif de longues semaines de travail.

Le rapport ne répond pas à cette demande. De plus, en ce qui concerne la non-conformité, il indique que la législation n'a pas été modifiée et qu'aucun changement n'est prévu.

Le Comité fait observer que cinq conclusions précédentes relatives à la Pologne ont abouti à un constat de non-conformité sur la même question, qu'un avertissement a été émis par le Comité gouvernemental et que le pays a fait savoir qu'il n'avait pas l'intention de se mettre en conformité à l'article 2§1 de la Charte de 1961. Le Comité réitère fermement la conclusion de non-conformité au motif que la journée de travail dans certains emplois peut dépasser 16 heures voire durer jusqu'à 24 heures.

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

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

garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport indique que l'Inspection nationale du travail a effectué plusieurs contrôles entre 2017 et 2020 et que la plupart des violations constatées concernaient le non-respect de la durée de travail journalière (2 940 en 2017, 2 869 en 2018, 2 447 en 2019 et 1 430 en 2020) et le non-respect de la durée de travail hebdomadaire moyenne (2 844 en 2017, 2 791 en 2018, 2 391 en 2019 et 1 391 en 2020). Parmi les mesures prises figuraient les demandes de suivi et des instructions orales.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa conclusion précédente, le Comité a constaté que la situation de la Pologne n'était pas en conformité à l'article 2§1 de la Charte de 1961, au motif que les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé étaient assimilées à des périodes de repos (Conclusions XXI-3 (2018)).

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 la législation n'a pas changé pendant la période de référence et qu'aucune modification n'est prévue. Dans ces circonstances, le Comité réitère la conclusion de non-conformité au motif que les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont considérées comme des périodes de repos.

Le rapport ne fournit aucune information sur les contrats « zéro heure » ; le Comité renouvelle sa demande d'informations.

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 conformément à la loi du 2 mars 2020, le télétravail a été mis en place. Les employeurs ont également pu réduire le temps de travail des travailleurs de 20 %. En cas de préjudices à la suite de la covid-19, ils ont pu utiliser le système du temps de travail équivalent, permettant d'étendre la durée de travail journalière jusqu'à 12 heures sur une période de référence de 12 mois maximum. Dans ce cas, si une période de repos journalière est réduite, le travailleur a droit à la différence entre 11 heures et le nombre d'heures de la plus petite période de repos qu'il a prise. De plus, pendant une période de temps limitée alors que le pays était en état d'urgence, les employeurs ont été autorisés à modifier la formule d'aménagement du temps de travail dans la mesure nécessaire afin de garantir la continuité des activités de l'entreprise.

Enfin, le rapport indique que les professionnels de santé ayant travaillé avec des patients atteints de la covid-19 ont reçu un complément de salaire pour la charge de travail supplémentaire. En ce qui concerne les parents, la majorité d'entre eux a pu télétravailler entre le 11 mars 2020 et le 25 juin 2021, et ceux qui ne pouvaient pas travailler à distance ont perçu des allocations pour la garde de leurs enfants à domicile.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- la journée de travail dans certains emplois peut dépasser 16 heures, voire durer jusqu'à 24 heures ;
- les périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont considérées comme des périodes de repos.

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 3 - Congés payés annuels

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

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 »).

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les aménagements particuliers liés 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 de la Pologne 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 rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 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 estimé dans sa conclusion précédente que la situation de la Pologne était conforme à la Charte de 1961, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

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

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 de la Pologne était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

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 de la Pologne n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs des secteurs public et privé n'avaient pas droit à un temps de repos majoré pour compenser les heures supplémentaires (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à une rémunération majorée des heures supplémentaires

Précédemment, le Comité a jugé la situation de la Pologne non conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs des secteurs public et privé n'avaient pas droit à un temps de repos majoré pour compenser les heures supplémentaires (Conclusions XXI-3 (2018)). Il a également demandé que le rapport suivant fournisse davantage d'informations sur la possible modification du statut des fonctionnaires d'État ainsi que sur le recours du Commissaire aux droits de l'Homme devant le Tribunal constitutionnel en ce qui concerne la violation du droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires.

Le rapport indique que la législation n'a pas été modifiée et qu'aucune modification n'est prévue en ce qui concerne le secteur privé. S'agissant du secteur public, le rapport précise que la loi prévoit une compensation pour les heures supplémentaires. Dans le cas d'un fonctionnaire, les heures supplémentaires effectuées pendant la nuit sont compensées à raison du principe « heure pour heure ». Dans le cas d'un contractuel de la fonction publique, il a droit à un repos compensatoire à raison du même principe « heure pour heure ». Tous les membres de la fonction publique sont soumis à des restrictions concernant le nombre d'heures supplémentaires (150 heures par an).

Le Comité rappelle que l'objectif de l'article 4§2 est que l'effort accru fait par le travailleur qui effectue des heures supplémentaires soit compensé. Selon les termes de cette disposition, la compensation doit prendre la forme d'un taux majoré de rémunération. Le Comité admet cependant la compensation sous la forme d'un repos à la condition que l'objectif de l'article 4§2 soit respecté. Cela signifie notamment que dans le cas où la rémunération des heures supplémentaires est entièrement compensée par un repos, l'article 4§2 exige que le repos accordé soit d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires effectuées (Conclusions 2014, République slovaque). Le principe consacré par l'article 4§2 est que le travail accompli en plus des heures normales de travail nécessite de la part du travailleur un effort accru qui doit, dès lors, être rémunéré à un taux majoré par rapport au taux de salaire normal (Conclusions XIV-2, observation interprétative de l'article 4§2).

Le Comité note, d'après le rapport, que la situation de la Pologne n'a pas changé. Il réitère donc sa conclusion de non-conformité au motif que les travailleurs des secteurs public et privé n'ont pas droit à un temps de repos majoré pour compenser les heures supplémentaires.

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 indique qu'il n'a pas été nécessaire d'adopter des dispositions spéciales pour les heures supplémentaires en raison de la pandémie de covid-19.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs des secteurs public et privé n'ont pas droit à un temps de repos majoré pour compenser les heures supplémentaires.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

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

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

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 (article 1^{er} du Protocole additionnel de 1988) et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). La Pologne 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.

Le Comité avait ajourné sa précédente conclusion sur l'article 4§3 de la Charte, dans l'attente des informations demandées sur les comparaisons d'emplois (Conclusions XXI-3 (2018)).

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

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

Recours effectifs

En réponse à la demande du Comité concernant des informations actualisées sur la charge de la preuve dans les affaires de discrimination (Conclusions XXI-3 (2018)), le rapport indique qu'aucune modification de la législation n'a été effectuée au cours de la période de référence. Selon le rapport, le Code du travail garantit l'aménagement de la charge de la preuve dans toutes les affaires de discrimination, y compris dans les cas de violation du principe de l'égalité salarial entre les hommes et les femmes.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé si le montant de l'indemnisation pouvant être accordée en cas de discrimination salariale était plafonné. En réponse, le rapport indique que le Code du travail ne détermine pas le montant maximum de l'indemnisation, mais uniquement son montant minimal.

Au vu de ce qui précède, le Comité constate que la situation est conforme à la Charte sur ces deux points.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si le droit interne interdisait la discrimination salariale dans les conventions collectives, et s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises, notamment lorsque les rémunérations étaient arrêtées de manière centralisée pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

En réponse à la première question, le rapport indique que les dispositions des conventions collectives et des accords d'entreprise ainsi que des règlements statutaires ne peuvent être

moins favorables aux salariés que celles du Code du travail ou d'autres lois et actes exécutifs. Le Comité observe ainsi que les dispositions des conventions collectives et autres accords qui portent atteinte au principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi ne sont pas applicables.

Quant à la deuxième question du Comité, le rapport rappelle que les travailleurs ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale. Le salaire comprend tous les éléments de la rémunération, quels que soient leur nom et leur nature, ainsi que les autres avantages, en espèces ou sous une autre forme, liés au travail qui sont accordés aux travailleurs. Selon le rapport, un travail de valeur égale est un travail dont l'exécution exige de la part des travailleurs des compétences professionnelles comparables, attestées par les diplômes idoines et l'expérience professionnelle, ainsi que par un niveau de responsabilités et un investissement personnel comparables. Le rapport précise que les dispositions du Code du travail concernent la rémunération versée par un employeur donné et qu'elles ne peuvent donner lieu à comparaison avec celle versée dans d'autres entreprises. Ainsi, selon le rapport, si plusieurs entreprises sont regroupées au sein d'un holding, le principe « à travail égal, salaire égal » s'applique à chacune d'elles séparément. Le Comité relève dans le rapport que le Code du travail ne prévoit pas de base de comparaison des rémunérations payées par différents employeurs au sein d'un holding.

A cet égard, le Comité relève dans la Demande directe concernant la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération en Pologne, 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'article 18(3)(c) du Code du travail prévoit l'égalité de rémunération pour le même travail ou pour un travail de valeur égale, défini comme étant un "travail dont l'exécution requiert des qualifications professionnelles, des responsabilités et un investissement personnel comparables". Toutefois, dans les faits, la jurisprudence de la Cour suprême semble limiter la portée de la comparaison à une seule entreprise en invoquant la comparabilité de postes qui sont "uniques dans l'ensemble de la structure organisationnelle de l'employeur" ». Le Comité a précédemment noté que le Code du travail n'exclut pas, en théorie, la possibilité de comparer les rémunérations entre plusieurs entreprises (Conclusions XXI-3 (2018)). Cependant, au vu de ce qui précède, le Comité observe que la jurisprudence parle de comparaisons de rémunération entre employés au sein d'une même entreprise. Par conséquent, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que la comparaison de rémunération entre entreprises n'est pas possible.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures particulières prévues par la législation nationale concernant la transparence salariale sur le marché du travail et notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs ainsi que les celles disponibles sur les salaires.

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

A titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur la différence de rémunération entre hommes et femmes pendant la période de référence en Pologne : 7,0 % en 2017, 8,5 % en 2018, 6,5 % en 2019 et 4,5 % en 2020 (comparé à 7,7 % en 2014). 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, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour déterminer les principales causes de l'écart salarial entre les hommes et les femmes afin d'y remédier.

En réponse, le rapport indique qu'en 2017, une application intitulée « Égalité des salaires » a été conçue pour aider à déterminer si un employeur pratique la discrimination salariale en définissant l'écart salarial corrigé (la différence entre les salaires des travailleurs, compte tenu de leur âge, de leur formation, de leur ancienneté et d'autres caractéristiques appropriées).

Selon le rapport, cette application gratuite peut permettre aux employeurs de développer des politiques de rémunération équitables et non discriminatoires. Le Comité relève dans le rapport qu'une mise à jour de cette application ainsi que sa large diffusion auprès des employeurs des secteurs public et privé sont prévus pour 2021-2022 (en dehors de la période de référence).

Au vu de ce qui précède, le Comité constate que la situation est conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 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

Le rapport ne contient pas d'information en réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, mais présente les résultats d'un contrôle de la discrimination salariale mené par l'inspection du travail pendant 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 de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif que les comparaisons de rémunération entre entreprises n'est pas possible.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte 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 de la Pologne n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 ((Conclusions XXI-3 (2018)).

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

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

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

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

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

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

Le rapport indique, en réponse à la question ciblée, que la législation n'a pas évolué pendant la période de référence. Le Comité rappelle dans sa précédente conclusion qu'il a jugé raisonnables les délais de préavis prévus par l'article 33 du code du travail, tel que modifié par la loi du 25 juin 2015 (Conclusions XXI-3 (2018)).

Période d'essai

Le Comité rappelle qu'il a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XXI-3 (2018)).

Travailleurs précaires

Le Comité rappelle qu'il a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XXI-3 (2018)).

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si, en cas de cessation d'emploi consécutive au décès de l'employeur lorsque celui-ci est une personne physique, le salarié a droit à une indemnité (Conclusions XXI-3 (2018)).

En réponse à la question du Comité, le rapport indique qu'en cas de décès de l'employeur lorsque celui-ci est une personne physique, le contrat de travail prend fin à la date du décès. Dans ce cas, le code du travail ne prévoit pas de délai de préavis. Toutefois, il est aussi indiqué dans le rapport que selon le code du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice. Le rapport précise en outre que, conformément à la loi du 5 juillet 2018 relative à la gestion de la succession de l'entreprise d'une personne physique et à d'autres mesures visant à faciliter la succession des entreprises, ce droit ne s'applique pas dans les cas suivants : reprise du salarié par le nouvel employeur ou mise en place d'une gestion de succession au décès de l'employeur.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Dans sa conclusion précédente, le Comité a constaté que la situation de la Pologne n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'aucun délai de préavis n'était prévu en cas de licenciement du salarié en raison d'une maladie de longue durée ou d'un accident du travail (Conclusions XXI-3 (2018)). Comme mentionné plus haut, le rapport indique qu'il n'y a pas eu de changement dans la législation au cours de la période de référence. Le Comité reconduit donc sa précédente conclusion de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'aucun délai de préavis n'est prévu en cas de licenciement du salarié en raison i) d'une maladie de longue durée ou ii) d'un accident du travail.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

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

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

Retenues sur salaire et salaire protégé

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXI-3 (2018), le Comité a considéré que la législation n'assujettissait pas les retenues destinées au recouvrement de pensions alimentaires à un seuil d'insaisissabilité absolu et laissait par conséquent subsister des cas où les travailleurs ne disposaient que de 60 % du salaire minimum net de cotisations sociales et retenues fiscales. Il a donc jugé la situation non conforme à la Charte.

Le Comité relève dans le rapport que le cadre juridique régissant les retenues sur salaire n'a pas changé. La retenue destinée au recouvrement de pensions alimentaires, prévue par l'article 87, paragraphe 1, alinéa 1 du Code, est assujettie au seuil unique de 60 % de la rémunération nette de cotisations sociales et retenues fiscales (article 87, paragraphe 3, alinéa 1 du Code). En ce qui concerne les pensions alimentaires, le rapport indique que les intérêts du créancier et du débiteur de la pension sont pondérés par le juge afin de maintenir des conditions de vie décentes.

Cependant, s'agissant des travailleurs qui perçoivent le salaire minimum, le Comité note que ce dernier a considérablement augmenté, puisqu'il est passé de 1 530 zlotys (320 €) en 2018 à 1 920 zlotys (404 €) en 2020. Or, d'après le rapport, le minimum vital s'établissait à 641 zlotys (134 €) en 2020. Le Comité note que 60 % du salaire minimum correspond à un montant bien supérieur au minimum vital. Il considère par conséquent que la situation est conforme à

la Charte. Il demande cependant si le niveau de subsistance fixé par le gouvernement peut garantir la satisfaction des besoins de subsistance.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité demande si les travailleurs peuvent être autorisés à renoncer aux conditions et aux limites imposées par la loi aux retenues sur salaire.

Conclusion

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

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

Dans sa conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation en Pologne n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que, pendant la période de référence, le cadre juridique a continué de restreindre la jouissance pleine du droit syndical de certaines catégories de travailleurs (certaines catégories de fonctionnaires – les fonctionnaires " exerçant des pouvoirs publics " énumérés à l'article 52 de la loi sur la fonction publique de 2008 – et les travailleurs à domicile) (Conclusions XXI-3 (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.

Son évaluation portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité, aux questions ciblées et à la question générale.

Taux de syndicalisation

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des données sur la prévalence de l'affiliation syndicale dans le pays et dans les secteurs d'activité.

Le rapport ne fournit pas les informations demandées.

Champ d'application personnel

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si les restrictions au droit des membres de l'Agence de sécurité intérieure (ABW) de s'organiser sont prescrites par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique pour la protection des droits et libertés d'autrui ou pour la protection de l'intérêt public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou de la morale (Conclusions XXI-3 (2018)).

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que les restrictions sont prescrites par la loi du 24 mai 2002 sur l'Agence de sécurité intérieure (ABW) et l'Agence des services secrets (AW). Selon le rapport, ces restrictions garantissent le caractère apolitique du service et assurent le respect des droits et libertés d'autrui et la protection de l'ordre public.

Le rapport ajoute que, bien qu'il soit interdit aux agents de l'ABW d'adhérer à des syndicats, la loi du 24 mai 2002 autorise l'adhésion à des associations nationales (dont ils sont tenus d'informer leur supérieur), ainsi que l'adhésion à des organisations ou associations étrangères ou internationales (sous réserve de l'autorisation du chef de l'ABW ou d'un supérieur autorisé par lui).

Selon le rapport, une limitation similaire à celle imposée aux agents de l'ABW s'applique également aux autres services en uniforme, à savoir l'Agence des services secrets, le Bureau central de lutte contre la corruption, le Service de contre-espionnage militaire et le Service de renseignement militaire. La restriction du droit d'organisation est donc une caractéristique commune à tous les services spéciaux existant en Pologne, civils et militaires.

Compte tenu des informations dont il dispose, le Comité considère que les restrictions importantes au droit syndical des membres de l'Agence de sécurité intérieure (ABW), de l'Agence des services secrets, du Bureau central de lutte contre la corruption, du Service de contre-espionnage militaire et du Service de renseignement militaire ne sont pas nécessaires, dans une société démocratique, à la protection des droits et libertés d'autrui ou à la protection

de l'intérêt public et de la sécurité nationale. Il relève que ces restrictions s'appliquent à tous les membres de ces services, et non seulement aux plus hauts responsables. Le Comité considère donc que la situation en Pologne n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 à cet égard. Il demande toutefois si les personnes employées dans ces services peuvent former des organisations représentatives et, dans l'affirmative, quels sont les pouvoirs et les prérogatives de ces associations.

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

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que les membres des forces armées n'ont pas le droit de former des syndicats ou d'adhérer ou non à un syndicat. Le rapport indique également que les militaires de carrière peuvent former des organes représentatifs des différents corps de personnel professionnel des forces armées dans les unités militaires. Les conditions d'organisation, de fonctionnement, les tâches et les pouvoirs de ces organes représentatifs des militaires de carrière, ainsi que les formes de leur coopération avec les commandants des unités militaires sont précisés dans le règlement du ministre de la Défense nationale du 28 juin 2004, relatif aux organes représentatifs des membres des forces armées. Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport et demande que le prochain rapport présente des informations détaillées sur les conditions d'organisation, de fonctionnement, les missions et les pouvoirs de ces instances représentatives des membres des forces armées.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit d'organisation des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne peuvent aller jusqu'à supprimer entièrement le droit syndical, par exemple en imposant une interdiction générale des associations professionnelles à caractère syndical et l'interdiction de l'affiliation de ces associations à des fédérations/confédérations nationales (Conseil syndical européen (CESP) c. France, Réclamation n° 101/2013, Décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, §§80 et 84).

Restrictions au droit d'organisation

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les 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.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a estimé que la situation en Pologne n'était pas conforme à la Charte de 1961 au motif que le cadre juridique restreignait certaines catégories de travailleurs (certaines catégories de fonctionnaires qui ne pouvaient pas occuper de postes syndicaux et les travailleurs à domicile qui ne jouissaient pas du droit de former des syndicats) de jouir pleinement du droit de s'organiser (Conclusions XXI-3 (2018)). Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur les développements juridiques suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 2 juin 2015 concernant la loi sur les syndicats (Conclusions XXI-3 (2018)).

En réponse aux questions du Comité et à la précédente conclusion de non-conformité, le rapport indique que dans le but de mettre en œuvre l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 2 juin 2015, la loi de 1991 sur les syndicats a été modifiée par la loi du 5 juillet 2018. En conséquence, le droit de s'organiser a été reconnu aux travailleurs sous contrat de droit civil (par exemple, les contrats de prestation de services et les contrats de mission), aux travailleurs indépendants, aux travailleurs à domicile de la sous-traitance manufacturière, aux bénévoles, aux stagiaires et aux autres travailleurs effectuant volontairement un travail non rémunéré. Le rapport indique en outre que dans le cadre de l'extension de la portée subjective des droits syndicaux, certains mécanismes ont été introduits pour protéger la permanence de

la relation de travail des militants syndicaux qui ne sont pas des travailleurs au sens du code du travail.

Compte tenu des informations dont il dispose, le comité estime que la situation en Pologne est conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 en ce qui concerne les travailleurs du secteur privé. Le comité réitère sa demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les activités du secteur public dans lesquelles les travailleurs sont privés du droit de créer et d'adhérer à des organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux. Le Comité réitère sa précédente conclusion de non-conformité en ce qui concerne les catégories de fonctionnaires qui ne peuvent pas occuper de fonctions syndicales.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Pologne n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- les fonctionnaires exerçant des fonctions publiques énumérées à l'article 52 de la loi sur la fonction publique de 2008 ne peuvent pas occuper des postes syndicaux ;
- les membres de l'Agence de sécurité intérieure (ABW), de l'Agence des services secrets, du Bureau central de lutte contre la corruption, du Service de contre-espionnage militaire et du Service de renseignement militaire ne se voient pas garantir le droit de s'organiser.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 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 rapport indique que la loi relative aux conseils pour le dialogue social et autres institutions chargées du dialogue social a été modifiée en 2018 dans le sens d'un renforcement des attributions des conseils pour le dialogue social qui opèrent aux niveaux national et régional. Le rapport fournit également des informations concernant la mise en œuvre de la loi relative à l'information et à la consultation des travailleurs au cours de la période de référence, telles que rapportées par l'Inspection nationale du travail.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Pologne était conforme à la Charte de 1961, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Pologne 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 de la Pologne.

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 de la Pologne était conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 (Conclusions XXI-3 (2018)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question générale.

En réponse à la question générale, le rapport indique que les modifications à la loi relative aux syndicats adoptées en 2018 ont octroyé aux travailleurs indépendants le droit d'adhérer à des syndicats ou de constituer des syndicats et de bénéficier d'une protection auparavant réservée aux membres des syndicats, notamment par le biais de la conclusion de conventions collectives. Le rapport ne contient pas d'informations sur la mise en œuvre concrète de ces modifications étant donné que ces dernières n'ont été adoptées qu'au 1^{er} janvier 2019. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant le profil des travailleurs ou le type d'activités couvert par les modifications en question, ainsi que leur application dans la pratique en ce qui concerne le droit de négociation collective et le droit de conclure des conventions collectives.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport fournit des informations sur les pratiques de consultation paritaire renforcée auprès du Conseil pour le dialogue social pendant la pandémie.

Conclusion

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

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

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961.

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.