



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

ARMENIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne l'Arménie, qui a ratifié la Charte le 21 janvier 2004. L'échéance pour remettre le 12ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et l'Arménie l'a présenté le 28 février 2018.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « 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 21),
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22),
- droit à la dignité au travail (article 26),
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28),
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

L'Arménie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 4§1 et 21, 26 et 29.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à l'Arménie concernent 17 situations et sont les suivantes :

- 6 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§5, 2§6, 6§3 et 22,
- 10 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§4, 4§2, 4§3, 4§4, 4§5, 5, 6§2, 6§4 et 28.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 6§1, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par l'Arménie en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

* * *

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).
- le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- le droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

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 l'Arménie.

Le Comité a précédemment rappelé (Conclusions 2014 et 2010) que la durée journalière de travail ne doit en aucun cas excéder seize heures par jour et a conclu que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à la Charte au motif que la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs pouvait être portée à 24 heures. La situation n'ayant pas changé, le Comité réitère son constat de non-conformité. Cependant, le Comité note d'après le rapport que le nouveau Code du travail est en cours d'élaboration.

En réponse à la demande de clarification du Comité, le rapport confirme qu'une permanence assurée au domicile, où aucune tâche effective n'est accomplie, compte pour moitié dans la durée du travail, alors qu'elle est équivalente à un temps de travail effectif si elle est assurée sur le lieu de travail, où les tâches effectives sont accomplies. Par conséquent, le Comité constate que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs peut être portée à 24 heures.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte.

Le Comité se réfère à sa conclusion précédente pour la description du cadre législatif à l'issue des articles 185 et 184 du Code du travail. Cependant, le rapport indique que les notions de salaire de base et de rémunération supplémentaire (article 178) ont été modifiées par la loi HO-209-N de 1^{er} décembre 2014. Le rapport confirme que le travail effectué durant le jour chômé férié prévu par la loi est considéré comme heures supplémentaires et rémunéré conformément aux articles 185 et 184 (Conclusions 2014, article 2§2).

Le Comité note d'après les informations publiées sur le site web de l'Assemblée nationale de la République d'Arménie que le Code du travail a été également amendé par la loi du 12 décembre 2013 (entrée en vigueur le 1 janvier 2014). En particulier, l'article 185 relatif à la rémunération pour les jours fériés, les jours de mémoire et les jours de repos, a été complété par le paragraphe 3 qui dispose que les exigences énoncées aux paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas aux travailleurs dans les domaines de la santé, de la tutelle, de l'éducation des enfants, de l'électricité, du gaz, du réseau de chaleur, des communications et d'autres domaines ayant le caractère spécifique de travail, à condition que le travail soit effectué pendant au moins l'un des cinq jours chômés consécutifs (jours fériés, jours de mémoire, week-end). En même temps, le montant de la rémunération supplémentaire pour le travail effectué pendant une journée chômée dans ces cas est déterminé par accord entre les parties ou par une convention collective. Le Comité demande que le prochain rapport précise si la législation fixe des critères restrictifs définissant les circonstances dans lesquelles le travail est autorisé les jours fériés en vertu de l'article 178§3 du Code du travail. Il demande également quelle rémunération supplémentaire perçoivent éventuellement les salariés des secteurs susmentionnés qui travaillent un jour férié.

Conclusion

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

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 l'Arménie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte et demandé de préciser dans quelles circonstances les congés annuels peuvent être reportés après l'année dans laquelle ils sont dus et en particulier si les salariés doivent utiliser une certaine partie de leurs congés annuels durant l'année dans laquelle ils sont dus ou s'ils peuvent reporter entièrement leurs congés sur l'année suivante. Il a également demandé de confirmer que la situation concernant la possibilité du report des congés annuels sur l'année suivante en cas de maladie ou d'incapacité temporaire du salarié n'a pas changé.

En réponse, le rapport indique que, conformément à l'article 164§1 du Code du travail, les congés annuels doivent être accordés pendant l'année de référence. Toutefois, l'article 167§1 indique que le congé annuel ne peut être reporté qu'à la demande et avec le consentement de l'employé. Il s'agit des situations suivantes : (1) l'employé est en état d'incapacité temporaire, (2) l'employé a droit à un congé spécial, en vertu de l'article 171 du Code du travail (congé de maternité, la garde d'un enfant de moins de trois ans, congé d'étude, congé prévu pour l'exécution des fonctions de l'Etat ou publiques, congé non payé), (3) le salarié participe aux travaux de prévention des catastrophes naturelles, accidents technologiques, épidémies, accidents, incendies et autres cas ayant nature urgente.

Le Comité note d'après le rapport qu'en vertu de l'article 167§2, lorsque lesdites raisons sont survenues avant le début du congé annuel, il doit être reporté ; lorsqu'elles sont survenues pendant le congé annuel, ce dernier doit être prolongé au nombre des jours correspondants. Conformément à l'article 167§3, en règle générale, le congé annuel reporté doit être accordé pendant la même année, mais au plus tard dans les dix-huit mois suivant la fin de l'année de travail pour laquelle le congé annuel n'a pas été, ou a été partiellement, accordé. Le rapport précise que la partie non utilisée du congé annuel peut être reportée et ajoutée au congé annuel de l'année suivante, à la demande et avec le consentement de l'employé.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté qu'en vertu de l'article 163 du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir que les congés annuels seront pris en plusieurs parties, l'une d'elles devant notamment être de 10 ou 12 jours ouvrables minimum, selon que le salarié travaille 5 ou 6 jours/semaine.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

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 de l'Arménie.

Selon le rapport, l'article 243 du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu d'assurer les conditions adéquates de sécurité et de santé au travail pour chaque employé. De plus, l'article 248§1 dispose que le travail doit être organisé conformément aux exigences des actes juridiques visant à assurer la sécurité et la santé des employés.

Elimination ou réduction des risques

Le Comité se réfère à sa conclusion relative à l'article 3§1 de la Charte (Conclusions 2017) pour une description des activités dangereuses et des mesures de prévention prises en la matière. Il rappelle qu'il a conclu que la situation de l'Arménie n'était pas conforme à l'article 3§1 de la Charte, au motif qu'il n'existait pas de politique de santé et de sécurité au travail clairement définie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a réservé sa position sur ce point et demandé de préciser les mesures prises pour éliminer ou réduire les risques liés aux occupations dangereuses ou insalubres et contienne, en particulier, des éléments de nature à établir la mise en œuvre effective desdites mesures, y compris les activités de l'Inspection du travail en la matière. Le rapport ne contient aucune nouvelle information en la matière.

Le Comité constate que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à la Charte au motif qu'il n'existe pas de politique de prévention des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

Dans sa conclusion précédente, le Comité a réservé sa position sur ce point et demandé des précisions sur les activités et risques couverts par la liste des catégories de travailleurs ayant des occupations dangereuses ou pénibles, et éligibles à des mesures telles que des congés annuels supplémentaires ou, le cas échéant, une réduction du temps de travail.

En réponse, le rapport présente la liste des secteurs considérés comme lourds et nuisibles qui figure dans l'Annexe 1 de la Décision gouvernementale n° 1698-N du 1^{er} décembre 2010, notamment agriculture, protection de l'environnement, transport et communication, énergie, industrie minière, production chimique, industrie légère, génie mécanique, production de matériaux de construction, service de police, service des situations d'urgence, aviation civile, développement urbain, institutions de santé et de sécurité sociale, économie hydraulique, imprimerie, archivage, étude, comptabilisation, renforcement, réparation et rénovation de monuments, industrie cinématographique, domaine d'utilisation de l'énergie nucléaire, dans lequel un certain nombre de travaux sont distingués.

Le rapport présente également la liste des secteurs particulièrement pénibles et particulièrement dangereux, qui figure dans l'Annexe 2 de la Décision gouvernementale n° 1698-N du 1^{er} décembre 2010, notamment industrie minière, extraction de minéraux utiles, préparation, enrichissement, découpage et grillage de minéraux, industrie métallurgique (métaux ferreux et non ferreux), transformation des métaux.

Le Comité rappelle également que la législation prévoit les mesures de compensation suivantes quand les travailleurs sont exposés à des risques qui ne peuvent pas ou n'ont pas encore pu être éliminés ou être suffisamment réduits :

- Une réduction de la durée de travail (pas plus de 36 heures par semaine) peut être accordée aux travailleurs employés à des postes où il est impossible, pour des raisons techniques, de diminuer le niveau maximum autorisé de facteur dangereux pour la santé (article 140 du Code du travail).

- Les employés travaillant dans les industries sous l'influence de facteurs toxiques, cancérigènes ou dangereux pour la santé ne doivent pas effectuer d'heures supplémentaires (article 114§3 al.3).
- Des catégories d'employés dont le travail est lié à un surmenage intellectuel ou émotionnel ou à risque professionnel (déterminées par la Décision du Gouvernement n° 1599-N de 11 août 2005) bénéficient d'un congé annuel prolongé de 25 (ou 35) à 30 (ou 42) jours ouvrables, selon que le salarié travaille 5 ou 6 jours par semaine (article 160).
- Les personnes travaillant dans des conditions nuisibles et dangereuses pour la santé, effectuant un travail irrégulier et ayant une nature de travail particulière (liste déterminée par la Décision du Gouvernement n° 1384-N de 1 août 2005) bénéficient d'un congé annuel supplémentaire de deux à douze jours (article 161). Le Comité prend note des catégories de travailleurs figurant dans cette Décision.
- Les salariés travaillant dans une température extrême ($\geq + 40^\circ$ ou $\leq - 10^\circ$) ou dans des conditions dangereuses causant une fatigue physique, mentale ou émotionnelle peuvent bénéficier de temps de repos journalier supplémentaire (article 153).
- Les travailleurs effectuant des tâches (particulièrement) pénibles ou (particulièrement) dangereuses (liste déterminée par la Décision du Gouvernement n° 1698-N de 2 décembre 2010, Annexes 1 et 2) peuvent bénéficier du paiement d'un supplément d'au moins de 30 % ou 50 % de son salaire (article 183).

Le Comité constate que la situation est conforme à l'article 2§4 de la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de politique de prévention des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016, conformément à la décision adoptée par le Comité des Ministres à la 1196^e réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les États ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions 2013), le Comité a considéré que la situation était conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Le Comité a noté que la renonciation ou le report du repos hebdomadaire n'est pas prévu par la législation et demandé de préciser si des accords individuels ou les conventions collectives peuvent, au regard de la loi, renfermer ce type de clauses et, dans la négative, quelle est la situation dans les faits (sur la base des données de l'Inspection du travail, par exemple).

Le rapport indique que, conformément aux dispositions du Code du travail, les employés ne peuvent ni renoncer à leur droit à un repos hebdomadaire ininterrompue d'au moins 35 heures chaque semaine, ni le remplacer par une indemnisation financière ; les jours de repos hebdomadaires ne peuvent être ni transférés ni reportés.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016, conformément à la décision adoptée par le Comité des Ministres à la 1196^e réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les États ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions 2014), le Comité a considéré que la situation était conforme à l'article 2§6 de la Charte et demandé de confirmer que le contrat écrit doit indiquer les durées de préavis en cas de rupture du contrat ou de cessation de la relation de travail.

En réponse, le rapport indique que l'article 84 du Code du travail a été modifié afin d'introduire les exigences énoncées dans le champ d'application de l'article 2§6 de la Charte, notamment que le contrat de travail ou un autre document écrit doit contenir des informations sur la durée du congé payé, l'avis à donner en cas de résiliation du contrat ou de la relation de travail, les heures et références à toute convention collective régissant les conditions de travail de l'employé. Le Comité note qu'il ne ressort pas clairement du texte de l'article 84 modifié du Code du travail présenté dans le rapport que le contrat écrit doit indiquer les durées de préavis en cas de rupture du contrat ou de cessation de la relation de travail. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point.

Conclusion

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

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 l'Arménie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que la législation ne garantit pas un congé compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies.

La situation n'ayant pas changé pendant la période de référence, le Comité réitère son constat de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas un congé compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies.

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 l'Arménie.

Base juridique de l'égalité salariale

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que selon les dispositions de l'article 178.2 du code du travail, les femmes et les hommes perçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale ou équivalente.

Le rapport ajoute en outre que l'égalité des parties dans la relation de travail, quel que soit le sexe, est l'un des principes fondamentaux de la législation du travail (code du travail, article 3.1.3). Conformément aux dispositions de l'article 180.3 du code du travail, lorsqu'un système de classification des emplois est appliqué, les mêmes critères sont utilisés pour les femmes et les hommes ; le système doit être élaboré de façon à exclure toute discrimination fondée sur le sexe.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le rapport suivant fournisse des informations détaillées sur les garanties de mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération, la charge de la preuve et les sanctions, ainsi que sur la jurisprudence nationale en matière d'égalité de rémunération.

Dans sa conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions 2016), le Comité a jugé que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le plafonnement de l'indemnisation pouvant être octroyée en cas de discrimination fondée sur le sexe pouvait empêcher celle-ci d'être entièrement réparatrice et suffisamment dissuasive. Dans sa conclusion au titre de l'article 1§2 (Conclusions 2016), il a jugé que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que la loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination. Le Comité a pris note de l'annonce formulée par le représentant de l'Arménie lors de la réunion du Comité gouvernemental, selon laquelle l'élaboration d'une nouvelle loi interdisant la discrimination, alignée sur les normes internationales, était envisagée.

À ce propos, le Comité relève dans le rapport que s'agissant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de discrimination, si le tribunal n'ordonne pas la réintégration du salarié dans son ancien emploi, pour des raisons d'ordre économique, technique ou organisationnel ou en raison de l'impossibilité de rétablir des relations de travail entre l'employeur et le travailleur, l'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'article 265.2 du code du travail de la République d'Arménie, de verser une indemnité couvrant toute la période durant laquelle l'intéressé a été contraint de ne pas travailler, d'un montant équivalent au salaire moyen, jusqu'à ce que le jugement soit devenu exécutoire, et une indemnité pour défaut de réintégration d'un montant équivalent au minimum au salaire moyen, mais inférieur ou égal à douze fois le salaire moyen. Le Comité note que la situation qu'il avait précédemment (Conclusions 2016, articles 20 et 1§2) jugée contraire à la Charte n'a pas changé. En conséquence, il reconduit sa conclusion de non-conformité au motif que l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination salariale est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives.

S'agissant de la charge de la preuve, le rapport renvoie aux dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 48 du code de procédure civile : chacune des parties au litige doit prouver les faits invoqués et le juge, sur la base de leurs prétentions et objections, décide des faits essentiels pour le règlement du litige devant être prouvés. Le Comité note qu'un projet de loi pour assurer l'égalité juridique, prévoyant des règles de répartition de la charge de la preuve, est en cours d'élaboration par le ministère de la Justice.

Le Comité rappelle à ce sujet qu'au regard de la Charte, la charge de la preuve doit être aménagée en faveur du plaignant dans les litiges en matière de discrimination. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que dès lors qu'une personne s'estime victime d'une discrimination en fonction du sexe et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement (Conclusions XIII-5 (1997), Observation interprétative de l'article 1^{er} du Protocole additionnel). L'objectif de ce dispositif est de permettre aux juges de saisir la discrimination au regard des effets produits par la règle, l'acte ou la pratique ; l'aménagement de la charge de la preuve est par conséquent un dispositif fondamental du point de vue de l'application effective des règles de protection contre la discrimination. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les développements législatifs en la matière. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Méthodes de comparaison

En réponse à la question de savoir s'il est possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de procéder à des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée, le rapport indique que les comparaisons de rémunération entre entreprises peuvent être effectuées au niveau d'une convention collective, par exemple lorsque les conditions de rémunération et les mécanismes de régulation de la rémunération du travail prévus à l'article 49.3.1 du code du travail doivent être définies par voie de conventions collectives conclues au niveau sectoriel ou territorial du partenariat social. En outre, les comparaisons entre organisations effectuées au niveau sectoriel peuvent englober des entreprises ayant des activités dans un ou plusieurs secteurs économiques (primaire, secondaire et tertiaire), et celles effectuées au niveau territorial, des entreprises ayant des activités au sein d'un territoire donné. Le Comité demande si les tribunaux ont eu à connaître de litiges en matière d'égalité salariale.

Le Comité demande en outre des informations concernant les mesures prises pour que la législation pertinente soit mieux connue, pour renforcer la capacité des autorités compétentes – magistrats, inspecteurs du travail et autres fonctionnaires – de déceler et de se saisir des situations d'inégalité de rémunération, et enfin d'examiner si les dispositions matérielles et procédurales applicables permettent véritablement de faire valoir ses droits devant la justice. Il demande que le prochain rapport donne des informations sur le nombre, la nature et l'issue des plaintes pour inégalité de rémunération portées devant les instances judiciaires et administratives.

Données statistiques

Dans sa conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions 2016), le Comité a noté que le taux de chômage des femmes demeurait plus élevé que celui des hommes et que les femmes restaient concentrées dans les secteurs les moins bien rémunérés et aux postes subalternes. Il a constaté que malgré les efforts déployés et les mesures prises par les autorités pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi, l'écart salarial, d'environ 35 %, restait manifestement élevé, et considéré de ce fait que la situation n'était pas conforme à la Charte. Il relève maintenant dans le rapport que les mesures prises ces dix dernières années pour réduire les différences de rémunération ont permis de faire diminuer de 10,8 points l'écart entre le salaire nominal mensuel moyen des femmes et le salaire nominal mensuel moyen des hommes. D'après les données du Service national des statistiques, en 2015, la rémunération moyenne des femmes représentait 66,5 % de celle des hommes ; autrement dit, l'écart salarial (c.-à-d. la différence entre le salaire nominal mensuel moyen des femmes et des hommes, exprimée en pourcentage du salaire nominal mensuel moyen des hommes) était de 33,5 %. Le Comité relève que la production de statistiques ventilées par sexe par le Service national des statistiques est une mesure qui permet de renforcer le principe de l'égalité et de l'égalité des chances entre les femmes et

les hommes. Cependant, le Comité note que l'écart de rémunération entre hommes et femmes reste toujours élevé, ce qui montre que le respect du droit à l'égalité de rémunération n'est pas garanti. La situation n'est donc pas conforme à la Charte.

Politiques mises en oeuvre et autres mesures

Compte tenu de la persistance de l'écart salarial, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes sur toutes les mesures prises pour éliminer les inégalités de fait entre les hommes et les femmes, y compris les actions ou mesures d'intervention positive et les stratégies et plans d'action nationaux adoptés. Il demande en particulier qu'il rende compte de la mise en œuvre de ces mesures et de leur incidence sur la lutte contre la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe ainsi que sur la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Conclusion

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

- l'indemnisation qui peut être accordée en cas de discrimination salariale est plafonnée et peut empêcher les indemnités d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- le respect du droit à l'égalité de rémunération n'est pas garanti, comme le montre l'écart persistant de rémunération entre hommes et femmes.

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 l'Arménie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que, de manière générale, aucun préavis et/ou indemnité en tenant lieu n'était applicable au licenciement ou à la rupture du contrat de travail, et qu'en ce qui concerne les situations particulières pour lesquelles un préavis et/ou une indemnité étaient prévus, le délai et/ou le montant n'étaient pas raisonnables dans certains cas.

Le rapport fait état des changements intervenus durant la période de référence dans les règlements relatifs aux délais de préavis et indemnités de licenciement. Plus précisément, il indique qu'aux termes de l'article 123 du code du travail, le contrat de travail peut être résilié sans préavis lorsque :

- le salarié manque régulièrement, sans raison valable, aux obligations que lui impose son contrat de travail ou le règlement interne de l'entreprise (article 113§1, al. 5 du code du travail) ;
- l'employeur a perdu confiance en son salarié (article 113§1, al. 6) ;
- le salarié se présente sur son lieu de travail sous l'influence de l'alcool, de stupéfiants ou de substances psychotropes (article 113§1, al. 8) ;
- le salarié s'absente, sans raison valable, pendant toute une journée de travail (article 113§1, al. 9) ;
- le salarié refuse un examen médical obligatoire ou s'y soustrait (article 113§1, al. 10).

Le rapport explique que les motifs susmentionnés de licenciement sont d'ordre disciplinaire et qu'ils n'ouvrent donc droit, dans le code du travail, à aucun préavis. Il ajoute que l'appel sous les drapeaux constitue également un motif de licenciement. Le Comité demande si un préavis et/ou une indemnité en tenant lieu sont applicables en pareil cas. En attendant, le Comité considère que certains des motifs d'inconduite disciplinaire qui peuvent entraîner un licenciement immédiat sont mineurs, tels que l'omission de venir travailler pour une journée sans raison valable et ne saurait justifier le licenciement immédiat. Cependant il estime que la situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte, étant donné qu'aucun préavis n'est prévu en cas de licenciement justifié par des manquements disciplinaires mineurs.

Le rapport précise que, pour les licenciements justifiés par l'un des motifs visés à l'article 113§1, alinéas 3, 7 et 11, du code du travail, les délais de préavis sont les suivants :

- 14 jours pour les travailleurs justifiant de moins d'un an d'ancienneté, assortis d'une indemnité équivalant à dix fois le salaire moyen journalier ;
- 35 jours pour les travailleurs justifiant d'un à cinq ans d'ancienneté, assortis d'une indemnité équivalant à vingt fois le salaire moyen journalier ;
- 42 jours pour les travailleurs justifiant de cinq à dix ans d'ancienneté, assortis d'une indemnité équivalant à 30 fois le salaire moyen journalier ;
- 49 jours pour les travailleurs justifiant de dix à quinze ans d'ancienneté, assortis d'une indemnité équivalant à 35 fois le salaire moyen journalier ;
- 60 jours pour les travailleurs justifiant de plus de quinze ans d'ancienneté, assortis d'une indemnité équivalant à 44 fois le salaire moyen journalier.

Le Comité demande confirmation que l'indemnité prévue par le code du travail vient s'ajouter au préavis. Dans l'intervalle, il se réserve sa position sur ce point.

Le rapport ne donne aucune information sur les motifs de licenciement ni sur les délais de préavis et/ou indemnités applicables pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée ou en période d'essai. Le Comité souhaite trouver dans le prochain rapport des informations spécifiques à ce sujet.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les préavis applicables dans le secteur public, notamment pour les agents régis par la loi n° 172 du 26 mai 2011 relative à la fonction publique, telle que modifiée par la loi n° 122-N du 19 mars 2012.

Le rapport indique que les fonctionnaires révoqués pour cause de réduction des effectifs, de liquidation de l'organisme pour lequel ils travaillent, d'expiration de la période légale d'occupation du poste de chef du personnel ou d'absence de nomination à certains postes, tel que prévu par la loi (article 33§1, alinéas f, s, m et u de la loi relative à la fonction publique) peuvent être inscrits sur la liste de réserve du personnel de la fonction publique pour une durée de six mois maximum. Durant la période au cours de laquelle ils sont inscrits sur la liste de réserve, ils perçoivent un salaire mensuel équivalant à la rémunération perçue pour le dernier poste occupé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun délai de préavis n'est prévu en **certain** cas de licenciement justifié par des manquements disciplinaires mineurs.

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 l'Arménie.

Il a conclu précédemment (Conclusions 2014) que la situation n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que la suppression du salaire pour des motifs liés à la qualité et à la quantité de la production prive les travailleurs et les personnes dont ils ont la charge du minimum vital et qu'après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.

Le Comité relève dans le rapport que des modifications ont été apportées au code du travail durant la période de référence. En vertu de l'article 214 modifié, le salaire après déduction des charges ne peut être inférieur au salaire minimum, sauf si les déductions concernent le remboursement d'une avance sur salaire, d'un trop-perçu dû à une erreur informatique ou du solde non utilisé et non restitué de sommes versées par anticipation pour un déplacement professionnel ou une mission sur un autre lieu de travail. Le Comité estime que la situation n'est toujours pas conforme à la Charte au motif que ces exceptions peuvent priver les employés les moins bien payés et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les déductions autorisées par la loi et sur les modalités de détermination des dommages causés à l'employeur par la faute du salarié. Le rapport indique en réponse, qu'en vertu de l'article 190, paragraphe 3 du code du travail, lorsqu'un produit est défectueux du fait du travailleur, ce dernier n'est pas rémunéré pour son travail. L'article 191, paragraphe 2 prévoit en outre des retenues sur salaire proportionnelles, avec le maintien des deux tiers du salaire mensuel moyen du travailleur, en cas de non-respect des normes de travail si le travailleur en est responsable. Le salarié doit dédommager l'employeur lorsqu'il est à l'origine d'un préjudice matériel résultant d'une destruction ou perte de matériel. Le salarié doit également dédommager l'employeur des coûts engendrés par la destruction de ses biens ou par leur détérioration faute d'entretien approprié, s'il a délibérément omis de prendre des mesures préventives en cas de production de produits de mauvaise qualité et s'il a obtenu illégalement des actifs matériels ou monétaires de l'employeur. L'employeur a également droit à être indemnisé dès lors qu'il est tenu de dédommager un tiers auquel le salarié a causé un dommage. Selon les articles 237 et 238 du code du travail, en pareil cas le montant des retenues ne peut excéder une somme correspondant à trois mois du salaire moyen du travailleur. La limite du salaire minimum légal prévue par l'article 214 du code du travail s'applique dans tous les cas où un salarié est tenu de dédommager l'employeur pour les dommages qu'il a causés. Des dérogations à ce principe sont autorisées dans les cas énoncés à l'article 239 du code du travail. Concrètement, le salarié est tenu de dédommager intégralement l'employeur lorsque le dommage causé était intentionnel ou résultait d'une activité criminelle, ou s'il a été provoqué du fait de la perte d'outils, appareils, équipements de sécurité, matériels ou produits fournis au salarié. Il en va de même lorsque la responsabilité civile pleine et entière est établie en droit et que le salarié était en état d'intoxication engendré par la consommation d'alcool, de drogue ou de substances psychotropes lorsque le dommage a été causé. Il devra alors aussi dédommager intégralement l'employeur après avoir convenu de son entière responsabilité matérielle.

Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte aux motifs que les retenues sur salaire opérées en vertu de l'article 190, paragraphe 3 du code du travail peuvent priver les travailleurs ayant les plus bas salaires et les personnes dont ils ont la charge de leurs moyens de subsistance.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les garanties visant à empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à une limitation

des retenues sur salaire. Le rapport ne contenant aucune information à cet égard, il réitère sa question.

Conclusion

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

- les retenues opérées priver les travailleurs ayant les plus bas salaires et les personnes dont ils ont la charge de leurs moyens de subsistance ;
- la suppression du salaire lorsqu'un produit est défectueux du fait du travailleur prive les travailleurs et les personnes dont ils ont la charge de leurs moyens de subsistance.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires

Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quel était le montant des droits d'enregistrement à acquitter par les syndicats et par les organisations d'employeurs.

Selon le rapport, les droits d'enregistrement d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs s'élèvent actuellement à 10 000 AMD (18 €).

S'agissant du nombre minimum de membres requis, le Comité a noté précédemment que conformément à la loi relative aux organisations d'employeurs, le nombre d'employeurs requis pour constituer une organisation d'employeurs était le suivant :

- au niveau national : plus de la moitié des organisations d'employeurs opérant au niveau du secteur ou du territoire ;
- au niveau sectoriel : plus de la moitié des organisations d'employeurs opérant au niveau du secteur ;
- au niveau territorial : la majorité des employeurs d'une circonscription administrative ou la majorité des organisations d'employeurs de différents secteurs d'une circonscription administrative.

Le Comité a également observé que l'article 2 de la loi relative aux syndicats fixait des conditions similaires pour la création de fédérations de syndicats aux niveaux territorial, sectoriel et national aux fins de la représentation et de la défense des droits et intérêts économiques, sociaux et professionnels des travailleurs dans les relations avec les organisations d'employeurs et les organes de l'État. Il fallait en effet recueillir les suffrages de plus de la moitié des syndicats représentant la majorité des travailleurs du niveau considéré.

Le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation d'employeur était trop élevé (Conclusions 2014).

Le rapport indiquant que cette situation n'a pas changé, le Comité reconduit sa conclusion.

Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2014 et 2016) que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les salariés syndiqués soient suffisamment protégés contre la discrimination en raison de leur affiliation à un syndicat ou de leur participation à ses activités.

Le rapport indique que le code du travail prévoit que les salariés qui estiment que leurs droits en matière d'emploi ont été bafoués peuvent, entre autres, demander réparation devant les tribunaux.

Le Comité a précédemment demandé des informations concernant le droit de ne pas adhérer à un syndicat. Selon le rapport, aux termes de l'article 45 de la Constitution de la République d'Arménie telle que modifiée, chacun a droit à la liberté d'association avec autrui, y compris le droit de créer un syndicat ou d'y adhérer pour défendre les intérêts des travailleurs, et nul ne peut être contraint d'adhérer à une organisation privée. En vertu de l'article 3 de la loi de la République d'Arménie relative aux syndicats, l'un des principes

essentiels de l'activité syndicale est l'adhésion volontaire. En conséquence, nul ne peut être contraint d'adhérer à un syndicat.

Activités syndicales

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2014 et 2016) que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les représentants des syndicats aient accès aux lieux de travail pour exercer leurs responsabilités.

Le rapport indique que la loi fait obligation à l'employeur d'offrir les conditions nécessaires pour assurer l'organisation et l'exercice des activités syndicales, telles que définies dans la convention collective.

Représentativité

Le Comité se réfère à sa conclusion sous Article 6§2 de la Charte.

Champ d'application personnel

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que les catégories de travailleurs ci-après ne pouvaient pas constituer de syndicats ni s'affilier au syndicat de leur choix : employés du Bureau du procureur, employés civils de la police et des services de sécurité, travailleurs indépendants, professions libérales et travailleurs du secteur informel.

Le rapport indique à nouveau que les officiers des forces armées, les membres des organes de sécurité nationale et les employés du Bureau du procureur, ainsi que les juges et les membres de la Cour constitutionnelle ne peuvent ni constituer des syndicats ni y adhérer. Aucune information est fournie sur les professions libérales et travailleurs du secteur informel. En conséquence, le Comité reconduit sa conclusion.

En ce qui concerne la police, le Comité a précédemment considéré (Conclusions 2010, 2014) que la situation des fonctionnaires de police en Arménie n'était pas conforme à l'article 5 au motif qu'il leur était interdit d'adhérer à des syndicats. La situation n'ayant pas changé à cet égard, il reconduit sa conclusion de non-conformité.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

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

- le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation d'employeur est trop élevé ;
- les catégories de travailleurs ci-après ne pouvaient pas constituer de syndicats ni s'affilier au syndicat de leur choix : employés du Bureau du procureur, employés civils de la police et des services de sécurité, les policiers, travailleurs indépendants, professions libérales et travailleurs du secteur informel.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Selon le rapport, le Gouvernement, la Confédération des syndicats et l'Association des employeurs ont conclu un nouvel Accord collectif républicain qui régit notamment la consultation paritaire entre les parties. La Commission tripartite a également été renouvelée.

Le Comité renouvelle sa demande d'information concernant la consultation paritaire dans le secteur public et la fonction publique.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, il ajourne sa conclusion

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

S'agissant de la représentativité et du droit de conclure des conventions collectives, le Comité a demandé de plus amples informations à ce sujet et notamment si les syndicats minoritaires avaient le droit de négocier au nom de leurs propres membres.

Le Comité comprend, d'après le rapport, que tant le syndicat que les représentants élus par l'assemblée du personnel peuvent représenter les droits et intérêts des salariés. Il note qu'en l'absence de syndicat, ou si le syndicat existant regroupe moins de la moitié des travailleurs de l'entreprise, l'assemblée du personnel élit des représentants. Si aucun représentant n'est élu, les fonctions de représentation et défense des intérêts des travailleurs peuvent être transférées par l'assemblée du personnel au syndicat de branche ou au syndicat régional. Dans ce cas, l'assemblée du personnel élit un représentant qui participe à la négociation collective au sein de la délégation du syndicat de branche ou du syndicat régional concerné.

Cependant, la situation reste confuse. Le Comité demande donc à nouveau des éclaircissements : dès lors qu'un syndicat représente plus de la moitié des salariés d'une entreprise, est-il le seul à pouvoir conclure une convention collective ? Et un syndicat qui représenterait moins de la moitié des salariés peut-il toujours négocier un accord au profit de ses membres ?

Selon le rapport, 665 conventions collectives avaient été conclues au 1^{er} janvier 2017, dont 4 au niveau de la branche, 60 au niveau territorial et 601 au niveau de l'entreprise. Le Comité demande à nouveau quel pourcentage de travailleurs est couvert par une convention collective.

Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la promotion de la négociation collective soit suffisante.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 6§3 de la Charte, mais a demandé s'il y avait des circonstances dans lesquelles le recours à l'arbitrage était obligatoire (Conclusions 2014 et 2016).

Selon le rapport, en vertu de l'article 264, alinéa 3, du code du travail, tout conflit du travail peut, conformément aux dispositions du code de procédure civile de la République d'Arménie et de la loi de la République d'Arménie relative à l'arbitrage commercial, être soumis à un tribunal arbitral dès lors que le salarié et l'employeur en conviennent ou que la convention collective prévoit cette possibilité. Le Comité comprend que le recours à l'arbitrage n'est autorisé que si les parties en ont convenu ainsi. Il demande confirmation que cette interprétation est correcte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Arménie est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à cet égard.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment noté que conformément aux dispositions de l'article 74.1 du code du travail, pour pouvoir déclarer une grève, il faut avoir recueilli, au scrutin secret, les deux tiers des voix des salariés d'un établissement (d'une entreprise). Si la grève concerne une subdivision d'un établissement, c'est le vote des deux tiers des salariés de cette subdivision qui est requis, mais si la grève doit avoir des répercussions sur les activités d'autres subdivisions, elle doit être approuvée par les deux tiers des salariés de cette subdivision sans que ce nombre puisse être inférieur à la moitié du total des salariés de l'établissement. Depuis la modification de cet article le 24 juin 2010, s'il n'existe pas de syndicat dans l'établissement, la prérogative de la déclaration de grève incombant à l'assemblée (conférence) du personnel est transférée au syndicat de branche ou au syndicat régional concerné. Le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que la majorité requise de travailleurs pour déclencher une grève était trop élevée (Conclusions 2014).

Selon le rapport, le Gouvernement entend modifier la situation mais attend des informations de l'OIT. La situation n'ayant pas changé pendant la période de référence, le Comité conclut qu'elle n'est toujours pas conforme à la Charte à cet égard.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que les grèves dans les services de fourniture d'énergie étaient interdites (Conclusions 2016). Constatant que la situation n'a pas changé, il reconduit sa conclusion de non-conformité.

Le Comité a par ailleurs noté que les grèves sont autorisées dans d'autres services essentiels sous réserve d'assurer un service minimum sur un pied d'égalité avec les employeurs.

Conformément aux dispositions de l'article 77 du code du travail, pendant une grève dans des secteurs d'activité couvrant le transport ferroviaire et les transports publics urbains, l'aviation civile, la communication, les soins de santé, la production alimentaire, l'approvisionnement en eau, le traitement des eaux usées et des déchets, des entreprises ayant un cycle de production continue et tout établissement dont la cessation d'activité comporterait des dangers graves pour la vie ou la santé publique ou pour les personnes), l'instauration d'un service minimum est requise. Les exigences de service minimum sont fixées par les organes compétents de l'État ou des collectivités locales.

Le Comité considère que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et qu'il n'est pas établi que les restrictions remplissent les conditions énoncées à l'article G de la Charte. Le Comité demande si les représentants des salariés sont associés aux discussions sur le service minimum à assurer.

Il relève en outre que la grève est interdite aux membres des services de police et de sécurité, entre autres. Concernant les fonctionnaires de police, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient. En revanche, l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève peut être conforme à la Charte.

Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à cet égard.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit de grève des policiers.

Conséquences d'une grève

Le Comité a noté précédemment qu'un employeur ne pouvait pas sanctionner des salariés par des mesures disciplinaires pour leur participation à une grève et ne pouvait pas embaucher du personnel pour remplacer les grévistes. Il en a déduit qu'il était interdit de licencier les salariés grévistes, que ce soit pendant ou après une grève. Il a cependant demandé que le rapport suivant confirme ce point (Conclusions 2016). Le rapport confirme que les salariés grévistes ne peuvent pas être licenciés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :

- le pourcentage requis de travailleurs pour déclencher une grève est trop élevé ;
- la grève est interdite dans les services de fourniture d'énergie ;
- Tous les membres de la police n'ont pas le droit de faire grève ;
- Les restrictions au droit de grève dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G.

Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Conditions de travail, organisation du travail, milieu du travail

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016, conformément à la décision adoptée par le Comité des Ministres à la 1196^e réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les États ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions 2014), le Comité a réservé sa position sur ce point et demandé si les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas un seuil fixé sont exclues du champ d'application de cette disposition.

D'après le rapport, le Comité note que, conformément à l'article 19 du Code du travail, tous les salariés d'une entreprise ont le droit de constituer un organe décisionnel habilité à prendre des décisions lors d'assemblées du personnel. Aux termes de l'article 23 du Code du travail, l'assemblée du personnel dispose notamment du pouvoir d'élire les représentants des travailleurs, lorsqu'aucun syndicat n'est présent dans la structure ou lorsqu'aucun des syndicats présents ne représente plus de la moitié des salariés de la structure.

Le Comité a également demandé si l'employeur est tenu de consulter les représentants des travailleurs (ou, en l'absence de représentants, les salariés directement) sur les questions liées aux conditions de travail, à l'organisation du travail et au milieu de travail lorsque ces questions ne sont pas couvertes par une convention collective. Faute de trouver la réponse dans le rapport, le Comité réitère sa demande.

Le Comité rappelle qu'il a noté dans sa précédente conclusion (Conclusions 2010) que la participation des travailleurs touche tous les domaines visés à l'article 22, notamment la détermination et l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu de travail, la protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise, l'organisation de services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise, ainsi que le contrôle du respect de la réglementation en la matière.

Protection de la santé et de la sécurité

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016, conformément à la décision adoptée par le Comité des Ministres à la 1196^e réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les États ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte sur ce point et a demandé s'il était obligatoire, le cas échéant, de constituer un comité d'hygiène et de sécurité. En réponse, le rapport indique que l'employeur peut constituer un comité d'hygiène et de sécurité des salariés dont les fonctions sont définies par la décision n° 1007-N du gouvernement du 29 juin 2006. Le Comité comprend que l'établissement d'une telle commission n'est pas obligatoire pour l'employeur.

Outre les informations fournies précédemment, le rapport indique qu'aux termes de l'article 253 du Code du travail, l'employeur a l'obligation d'informer et de consulter les salariés sur les questions relatives à l'analyse et à la planification des mesures visant à assurer leur sécurité et leur santé.

Organisation de services et facilités socioculturels

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2014) que, conformément à l'article 22 du Code du travail, la participation des travailleurs concernait *notamment* l'organisation de services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise. En réponse à la question du Comité sur ces services et sur leur organisation, le rapport indique que, conformément à

l'article 25 de la loi sur les syndicats, les représentants des travailleurs sont en droit de proposer à l'employeur des améliorations des conditions de travail et de détente (telles que l'aménagement de salles de repos et d'allaitement, etc.). Le Comité rappelle que d'après l'Annexe, dans l'article 22, « les termes 'services et facilités sociaux et socio-culturels' visent les services et facilités de nature sociale et/ou culturelle qu'offrent certaines entreprises aux travailleurs tels qu'une assistance sociale, des terrains de sport, des salles d'allaitement, des bibliothèques, des colonies de vacances, etc. ».

Mise en oeuvre

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016, conformément à la décision adoptée par le Comité des Ministres à la 1196^e réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les États ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions 2014), le Comité a demandé si des sanctions pouvaient être imposées aux employeurs qui ne respectent pas les règles de consultation sur les conditions de travail, le milieu de travail et l'organisation du travail.

Le rapport indique que, conformément à l'article 38 du Code du travail, après avoir saisi la justice pour assurer la protection des droits à l'emploi, un salarié peut toucher des dommages-intérêts pour le préjudice subi. La décision peut faire l'objet de mesures d'exécution forcée. Le juge peut également rétablir la situation antérieure à la violation du droit concerné, ou prévenir ou faire cesser les mesures qui violent ou entraînent un risque de violation des droits du salarié.

D'après le rapport, le Comité note également que, conformément à l'article 22 du Code du travail, les représentants des travailleurs peuvent former un recours juridique contre les décisions de l'employeur qui enfreignent leur droit à prendre part à la détermination des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu de travail.

Conformément à l'article 41 du Code des infractions administratives, l'auteur d'une violation peut se voir infliger, pour chaque cas de violation, une sanction administrative prenant la forme d'une amende égale à la moitié du salaire minimum de référence. Le Comité souhaite savoir si l'article 41 du Code des infractions administratives permet d'imposer des sanctions tant aux personnes physiques que morales.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Arménie est conforme à l'article 22 de la Charte.

Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Arménie.

Types de représentants des travailleurs

Le Comité a déjà observé (Conclusions 2007) que la représentation des travailleurs dans les relations d'emploi était principalement assurée par les syndicats. Dans les entreprises où aucun syndicat n'est présent, l'assemblée du personnel élit des délégués chargés de défendre les intérêts des salariés dans les négociations collectives avec l'employeur. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la manière dont les employés sont représentés en dehors du champ de la négociation collective dans les entreprises où aucun syndicat n'est présent.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Protection contre le licenciement

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations concernant le licenciement d'un représentant des travailleurs opéré sans l'accord de l'Inspection du travail lorsque « le salarié ne jouit plus de la confiance de l'employeur ». Le Comité cherchait plus précisément à savoir si une interprétation stricte de ce motif de licenciement était ici de mise. Le rapport indique, dans sa réponse sur ce point, que le licenciement d'un représentant des travailleurs nécessite l'approbation de l'instance qui représente les salariés. En outre, conformément aux dispositions générales du code du travail, la résiliation du contrat de travail motivée par une perte de confiance constitue une sanction disciplinaire, qui doit être justifiée par écrit.

Le Comité a déjà noté que la notion de « confiance de l'employeur », s'agissant des représentants des travailleurs, peut donner lieu à des abus (Conclusions 2010 et 2014). Un complément d'information lui est nécessaire pour pouvoir s'assurer que les représentants des travailleurs sont dûment protégés contre un licenciement abusif, comme l'exige l'article 28 de la Charte. Le Comité attend donc du prochain rapport qu'il précise i) s'il existe des limites strictes à l'application du motif de « perte de confiance » pour procéder à un licenciement, et ii) comment est garantie la protection d'un représentant des salariés en l'absence d'instance représentative des salariés au sein de l'entreprise et sans la supervision de l'Inspection du travail ?

Dans l'hypothèse où les précisions demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a précédemment observé (Conclusions 2010 et 2014) que la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement était limitée à la période d'exercice de leurs fonctions, jusqu'à l'expiration de leur mandat ; il a donc considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte.

Le rapport ne contient aucune information indiquant que la situation a évolué. Le Comité renouvelle par conséquent la conclusion qu'il a précédemment formulée.

Protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement

Le Comité a examiné le cadre législatif, lequel interdit la discrimination sur le lieu de travail, y compris lorsqu'elle est fondée sur l'affiliation syndicale, et sanctionne le fait d'entraver l'action des représentants des travailleurs (Conclusions 2007, 2010, 2014 et 2016). Cela étant, le Comité a demandé à plusieurs reprises des informations plus précises et, faute de les obtenir, a jugé (Conclusions 2010, 2014 et 2016) la situation non conforme à la Charte,

au motif qu'il n'était pas établi que les représentants des travailleurs jouissent d'une protection suffisante contre tout traitement préjudiciable autre que le licenciement.

Le rapport 2018 ne brosse toujours pas un tableau complet de la situation. Le Comité demande donc une nouvelle fois de quelle protection bénéficient concrètement les représentants des travailleurs contre des actes préjudiciables, qu'il s'agisse, par exemple, du refus d'octroyer certains avantages, des formations, des promotions ou une réaffectation, de pratiques discriminatoires survenant lors de licenciements collectifs ou de l'offre de possibilités de retraite, ou encore de réaménagements des horaires de travail ou autres formes de brimades ou mauvais traitements.

À la lumière de ce qui précède, le Comité estime, qu'il n'est pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement.

Recours judiciaires

Le licenciement peut être contesté devant les tribunaux. Le Comité demande si les représentants des travailleurs disposent de voies de recours en cas de traitement préjudiciable de la part de l'employeur et, dans le cas où une procédure judiciaire est engagée, à qui incombe la charge de la preuve et si les représentants des travailleurs qui ont fait l'objet d'un traitement contraire à la loi ont droit à une réparation.

En attendant, le Comité réserve sa position sur ce point.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

syndicat les conditions nécessaires à l'exercice de leurs tâches et les dispense de leurs obligations de travail pour un maximum de six jours afin d'assister aux événements organisés par les instances qui représentant les salariés (Conclusions 2014 et 2016). Il a conclu que les informations dont il disposait n'étaient pas suffisantes pour établir la conformité avec les prescriptions de la Charte. En particulier, le Comité a demandé à plusieurs reprises des informations sur l'accès aux locaux, l'utilisation du matériel, la distribution d'informations, l'attribution d'avantages, les coûts de formation, etc. (Conclusions 2010, Observation interprétative, Conclusions 2016).

Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité renouvelle la conclusion qu'il a précédemment formulée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Arménie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte aux motifs :

- que la protection accordée aux représentants des travailleurs ne se prolonge pas sur une durée raisonnable après l'expiration de leur mandat ;
- qu'il n'est pas établi que :
 - les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre les actes préjudiciables autres que le licenciement ;
 - les facilités accordées aux représentants des travailleurs soient adéquates.