



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

ESTONIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne l'Estonie, qui a ratifié la Charte le 11 septembre 2000. L'échéance pour remettre le 15ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et l'Estonie l'a présenté le 3 janvier 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'Estonie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 2§4 et 4§1.

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

Les Conclusions relatives à l'Estonie concernent 21 situations et sont les suivantes :

– 12 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§5, 2§6, 5, 6§1, 6§3, 21, 22, 26§1, 28 et 29 ;

– 8 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§7, 4§2, 4§3, 4§4, 4§5, 6§2 et 6§4.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 26§2, 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'Estonie 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'Estonie.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que le temps maximum de travail autorisé pour les membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes courts était de 72 heures par tranche de sept jours.

En ce qui concerne le motif de non-conformité, le rapport indique qu'une nouvelle loi sur l'emploi des gens de mer est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014 et, dans son chapitre 3, section 4, elle régit le temps de travail et de repos des membres d'équipage. Le Comité note cependant que la nouvelle loi ne s'applique pas au travail sur les navires de pêche de moins de 24 mètres de longueur qui est couvert par les dispositions de la loi sur les contrats de travail.

Le rapport indique que conformément à la nouvelle loi, le temps de travail maximum hebdomadaire a été remplacé par le temps minimal de repos hebdomadaire. Désormais, conformément à l'article 49, un accord par lequel un membre d'équipage se retrouve avec moins de 84 heures de repos sur une période de sept jours est nul (49§1), ainsi qu'un accord par lequel un chef de quart est laissé avec moins de 77 heures de repos sur une période de sept jours est nul (49§2). Des exceptions à la restriction prévue au paragraphe 1 peuvent être faites par une convention collective, pourvu que le travail ne nuise pas à la santé ou à la sécurité de l'employé et qu'il reste au moins 77 heures de repos sur une période de sept jours.

Le Comité note que, conformément à l'article 48 qui concerne le temps de repos journalier, un accord par lequel un membre d'équipage se retrouve avec moins de dix heures de repos sur une période de 24 heures est nul. Sur une période de 24 heures, le temps de repos peut être divisé en deux périodes, à condition que la durée d'une période soit d'au moins six heures consécutives. Le temps entre deux repos consécutifs ne peut dépasser 14 heures.

Le Comité rappelle que l'article 2§1 de la Charte garantit aux travailleurs le droit à une durée raisonnable de travail journalier et hebdomadaire, heures supplémentaires comprises. La Charte ne définissant pas expressément ce qu'est une durée raisonnable du travail, le Comité apprécie par conséquent les situations au cas par cas : une durée très longue, par exemple atteignant seize heures dans une seule et même journée ou, dans certaines conditions, plus de 60 heures sur une semaine, est déraisonnable et donc contraire à la Charte (Conclusions XIV-2, 1998 Pays-Bas). Il rappelle que pour être jugées conformes à la Charte, ces législations ou réglementations doivent répondre à trois critères :

- empêcher que la durée de travail journalière ou hebdomadaire ne soit déraisonnable. Les maxima journaliers et hebdomadaires cités supra ne doivent en aucun cas être dépassés.
- être établies par un cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes. Le système de flexibilité du temps de travail doit fonctionner dans un cadre juridique précis qui délimite clairement la marge de manœuvre laissée aux employeurs et aux salariés pour modifier, par accord collectif, la durée du travail.
- prévoir des périodes de référence d'une durée raisonnable pour le calcul de la durée moyenne de travail. Les périodes de référence ne doivent pas dépasser six mois. Elles peuvent atteindre un an au maximum dans des circonstances exceptionnelles.

Le Comité demande sur quelle période de référence est calculée la moyenne du nombre d'heures travaillées pour les membres d'équipage de navires. Il demande quelle est la réglementation applicable au régime des astreintes en ce qui concerne les membres d'équipage de navires. Il demande également s'il est possible de travailler 72 heures d'affilée pour les membres d'équipage de navires.

De plus, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations concernant d'éventuelles violations de la réglementation sur la durée du travail pour les membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes courts constatées par une autorité appropriée.

Au vu de ce qui précède, le Comité considère que de tels horaires sont excessivement longs et constate que la situation demeure non-conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable pour les gens de mer.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si, dans les situations décrites à l'article 51(3),(4) de la loi sur les contrats de travail (journées de travail dépassant 13 heures), il existe une limite absolue de la durée quotidienne de travail ne pouvant être dépassée que dans des circonstances exceptionnelles et s'il existe une limite absolue de la durée hebdomadaire du travail dans de telles situations. En réponse, le rapport indique que la loi sur les contrats de travail ne détermine pas une limite absolue au temps de travail journalier dans les situations susmentionnées, et cela doit être interprété conjointement avec l'article 51(5) qui dispose que l'employeur doit accorder un repos à un salarié travaillant plus de 13 heures sur une période de 24 heures. Le repos compensatoire doit être accordé immédiatement après la fin de la journée de travail, et être égal au nombre d'heures de dépassement des 13 heures de travail. Un accord par lequel ce travail est compensé en salaire est nul. Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a également demandé quelle était la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos. En réponse, le rapport indique qu'étant donné que le temps de garde est le moment quand un employé n'est pas tenu d'accomplir ses tâches, mais est tenu de rester prêt à les remplir si l'on le lui demande, il n'est pas inclus des périodes de travail ou de repos. La période d'astreinte pendant laquelle le travailleur exerce ses fonctions est considérée comme temps de travail, par conséquent, l'employeur doit lui payer le salaire convenu. La période d'astreinte pendant laquelle le travailleur n'exerce pas ses fonctions ne peut pas être considérée comme temps de repos. Le Comité demande des éclaircissements sur la situation, notamment quelle est la nature juridique de cette période et comment est-elle rémunérée. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable pour les gens de mer.

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'Estonie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§2 de la Charte et a demandé si le repos compensatoire octroyé en remplacement de la compensation salariale est équivalent ou supérieur au temps travaillé le jour férié.

En réponse, le rapport indique que, conformément à l'article 45§3 de la loi sur les contrats de travail entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009, un employeur et un employé peuvent convenir d'une compensation pour un travail effectué un jour férié en accordant des congés supplémentaires différents des dispositions de l'article 45§2 de ladite loi. Cependant, l'employé ne doit pas perdre son jour de salaire, et le repos compensatoire doit être égal aux heures travaillées un jour férié. Selon le rapport, le temps compensatoire ne doit pas tomber sur le temps de repos normal de l'employé et doit être rémunéré comme heures de travail.

Le Comité demande si ce droit aux jours fériés rémunérés vaut pour tous les travailleurs, y compris les membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie 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'Estonie.

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte sur ce point.

Cependant, le Comité note que, conformément à l'article 68(4) de la loi sur les contrats de travail, un employé peut exiger un congé annuel s'il a travaillé pour l'employeur pendant au moins six mois. De plus, en vertu de l'article 68(6), la demande de congé annuel expire dans un délai d'un an à compter de la fin de l'année civile pour laquelle le congé est calculé. L'expiration est suspendue pour la période pendant laquelle l'employé(e) est en congé de grossesse et de maternité/paternité, en congé d'adoption et en congé de garde d'enfant, ainsi que lorsque l'employé effectue un service militaire ou un service de remplacement.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif aux congés payés annuels. Il demande également si ce droit aux congés payés annuels vaut pour les membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes (Conclusions 2018, article 2§1, Estonie). Sinon, il demande que le prochain rapport précise quelles limites s'appliquent au report des congés annuels pour ce groupe de travailleurs, et plus particulièrement si l'intégralité des congés annuels peut être reportée à l'année suivante, ou si un nombre minimum de jours doivent être pris pendant l'année de référence sans exception.

Conclusion

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

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'Estonie.

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte sur ce point.

Il demande, par ailleurs, que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif au repos hebdomadaire.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie 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'Estonie.

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte sur ce point.

Le Comité prend note des informations et des données statistiques fournies sur les activités de l'Inspection du travail dans le contrôle du respect des conditions du contrat de travail. Le Comité demande de préciser que le contrat de travail des membres d'équipage de navires effectuant des transports maritimes ou un autre document écrit contiennent également des informations sur l'identité des parties, le lieu de travail, la date de début du contrat ou de la relation de travail, la durée du congé payé, la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail, la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur et, le cas échéant, la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§7 de la Charte et a demandé si les représentants des travailleurs sont régulièrement consultés sur le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

Il ressort du rapport qu'il n'y a pas de réglementation spécifique sur la consultation régulière des représentants des travailleurs sur le recours au travail de nuit. Cependant, conformément à l'article 13§2(6) de la loi sur la santé et la sécurité au travail, l'employeur est chargé d'informer les employés par l'intermédiaire de leurs représentants ou des membres du conseil des conditions du travail sur les risques, les résultats d'évaluation des risques de l'environnement de travail, ainsi que les mesures à prendre afin de prévenir les dommages à la santé.

Le Comité rappelle que les mesures qui tiennent compte de la nature spéciale du travail de nuit doivent au minimum prévoir : (1) des examens médicaux périodiques, assortis d'un contrôle préalable à l'affectation à un poste de nuit ; (2) des possibilités de passage à un travail diurne ; (3) la consultation régulière des représentants des travailleurs pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit. Au vu de ce qui précède, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 2§7 au motif que les lois et règlements ne prévoient pas la consultation permanente des représentants des travailleurs pour ce qui concerne les conditions d'exercice du travail de nuit et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que les lois et règlements ne prévoient pas la consultation régulière des représentants des travailleurs pour ce qui concerne les conditions d'exercice du travail de nuit et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

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'Estonie.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos accordé au lieu d'une majoration de salaire au titre des heures supplémentaires n'était pas assez long.

Il ressort du rapport qu'en vertu des paragraphes 6 et 7 de l'article 44 de la loi sur les contrats de travail, l'employeur doit compenser les heures supplémentaires par l'octroi d'un repos égal à la durée des heures supplémentaires accomplies, sauf s'il a été convenu que les heures supplémentaires seront compensées en argent. Le rapport explique qu'en cas de recours à un congé en compensation des heures supplémentaires (au lieu d'une rémunération majorée), ce temps libre ne doit pas tomber sur le temps de repos habituel et être rémunéré en heures de travail.

Le Comité rappelle que l'octroi d'un congé accordé en compensation des heures supplémentaires est conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée, à condition de veiller à ce que ledit congé soit plus long que la durée des heures effectuées.

Le Comité observe que l'article 44 de la loi sur les contrats de travail ne prévoit pas le système mixte de la compensation des heures supplémentaires. A cet égard il demande si le droit à un congé compensatoire plus long existe et est garanti par la loi et dans les faits. Entretemps, le Comité réitère son constat de non-conformité.

Le Comité prend note des informations sur des infractions constatées par l'Inspection du travail concernant le défaut de paiement des heures supplémentaires (12 en 2013, 11 en 2014, 10 en 2015 et 1 en 2016).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos accordé au lieu d'une majoration de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas suffisant.

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'Estonie.

Base juridique de l'égalité salariale

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations plus précises concernant la législation qui garantit explicitement le droit à l'égalité salariale des hommes et des femmes à travail égal ou pour un travail de valeur égale. En réponse, le rapport indique qu'en vertu de la loi sur l'égalité des sexes, il est interdit de fixer des conditions de rémunération ou des conditions d'octroi des prestations liées à l'emploi moins favorables à l'égard d'un ou plusieurs salariés d'un sexe donné par rapport à ceux de l'autre sexe employés pour un même travail ou un travail d'égale valeur. Le Comité demande que le prochain rapport donne une description plus détaillée du cadre réglementaire. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

S'agissant des garanties judiciaires, le Comité a rappelé dans sa précédente conclusion que, lorsque le licenciement est consécutif à une réclamation visant à obtenir l'égalité de rémunération, le travailleur concerné doit pouvoir porter plainte pour licenciement abusif et obtenir une indemnité compensatrice fixée par le juge. Le Comité a demandé quelles règles étaient applicables à cet égard. Le rapport explique que les conflits sont réglés par un tribunal ou par un comité des conflits du travail. Le juge, de même que le comité des conflits du travail, peuvent réduire ou augmenter le montant de l'indemnité selon ce qu'il estime raisonnable. Aucune loi ne restreint cette faculté.

Méthodes de comparaison et autres mesures

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé à être informé de tout fait nouveau s'agissant des comparaisons de rémunération dans les litiges liés à l'égalité salariale. Le rapport fournit des statistiques exhaustives mais ne précise pas si l'existence d'éléments de comparaison est requise dans les litiges en matière d'égalité salariale. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations pertinentes à ce sujet et indique notamment si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Données statistiques

D'après les données statistiques publiées par Eurostat, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Estonie s'établit à 26,9 %. Le rapport reconnaît que l'écart salarial est trop élevé et reflète les inégalités hommes-femmes dans la société. Il confirme que combler l'écart salarial figure au rang des priorités des autorités estoniennes.

Selon le rapport, l'écart salarial constaté en Estonie résulte principalement d'un écart de rémunération non corrigé. En moyenne globale, il s'établit à 28,7 % pour la période de référence, mais la part corrigée est de 4,4 % seulement, et la part non corrigée de 24,3 %. Les variables prises en compte pour calculer l'écart salarial corrigé sont par exemple les différents postes et domaines de travail (ségrégation horizontale et verticale), le niveau d'éducation, le temps de travail, etc. Cependant, l'impact de ces variables sur l'écart global est très faible et n'explique que 15 % de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour l'Estonie, la problématique de l'écart salarial tient donc aux données non corrigées. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées

sur les raisons expliquant ce fort écart salarial entre les femmes et les hommes, et plus concrètement des données statistiques concernant l'écart salarial (corrigé et non corrigé).

Le Comité note que l'écart de rémunération entre les hommes et les 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

Le rapport indique que l'Estonie doit faire face à des problèmes de mise en œuvre de certains aspects du cadre juridique. Afin d'améliorer la situation, le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été créé pendant la période de référence. Il s'agit d'un organe consultatif qui conseille le Gouvernement sur les questions relatives à la promotion de l'égalité des sexes et sur les politiques en la matière. Il rend aussi des avis concernant la conformité des programmes nationaux avec l'obligation d'appliquer une approche intégrée de l'égalité. Le Comité relève en outre dans le rapport que des modifications de la loi sur l'égalité des sexes sont envisagées en vue d'introduire des mesures de contrôle de l'application du principe d'égalité de rémunération. Il demande à être informé de tout fait nouveau à cet égard.

Le Comité prend note des mesures adoptées pour promouvoir l'égalité salariale et éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Plan de développement de la protection sociale 2016-2023, en particulier, place l'égalité entre les femmes et les hommes au premier rang de ses priorités. La réalisation d'audits des rémunérations figure parmi les activités menées dans le but de faire respecter les obligations prévues par la loi sur l'égalité entre les sexes. Différents projets sont en outre mis en œuvre dans le cadre d'un programme de meilleure prise en compte de la question de l'égalité des sexes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'un de ces projets est axé sur la définition un nouveau concept en termes de collecte et analyse des données statistiques relatives aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations complètes concernant les progrès accomplis en termes d'adoption de mesures positives pour réduire l'écart entre les salaires et sur leur effet – constaté ou escompté – dans la pratique.

Le Comité prend acte des efforts déployés par les autorités estoniennes pour éliminer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, écarts qui restent néanmoins manifestement trop élevés pour que la situation puisse être jugée conforme à l'article 4§3 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que le respect du droit à l'égalité de rémunération n'est pas garanti, comme le montre l'écart persistant de rémunération entre les hommes et les 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'Estonie.

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 les délais de préavis généraux étaient insuffisants au-delà de trois ans d'ancienneté. Le rapport indique que le cadre juridique en matière de préavis de licenciement n'a pas changé au cours de la période de référence. Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) pour une description détaillée de la situation en ce qui concerne les délais de préavis. Il réitère sa conclusion de non-conformité en ce qui concerne les délais de préavis pour les employés ayant **plus de trois et moins de cinq années de service**.

Le rapport indique que le licenciement sans préavis peut s'appliquer en cas de réduction de la capacité de travail causée par l'état de santé pendant plus de quatre mois et en cas d'impossibilité pour l'employé d'accomplir des tâches en raison d'aptitudes professionnelles insuffisantes ou d'inaptitude pour le poste ou l'incapacité d'adaptation. En vertu de l'article 88§1 de la loi sur les contrats de travail, un licenciement immédiat peut également être dû à un manquement aux devoirs ou à un employé qui ignore les instructions de l'employeur ou qui manque à ses devoirs ; travailler en état d'ébriété ; perte de confiance de l'employeur en raison d'un vol, d'une fraude ou d'un autre acte commis par l'employé ; l'incrédulité d'un tiers envers l'employeur causée par l'employé ; dommages causés par l'employé ou menace de dommage ; violation de la confidentialité ou restriction du commerce. Le rapport ne fournit pas les informations demandées sur l'application pratique d'un licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement lorsqu'il ne peut être raisonnablement exigé que le contrat soit exécuté jusqu'à la fin du délai de préavis légal (article 97§3 de la loi relative aux contrats de travail). Le Comité réitère donc sa question précédente. Il considère également que la situation n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte, au motif qu'aucun délai de préavis n'est prévu en cas de licenciement pour cause de capacité de travail réduite due à l'état de santé et d'inexécution de l'employé.

Dans sa conclusion précédente (Conclusion 2014), le Comité a demandé des informations concernant les délais de préavis dérogatoires prévus par les conventions collectives (article 97 alinéa 4 de la loi relative aux contrats de travail) ; les délais de préavis et/ou les indemnités applicables aux contrats à durée déterminée et les délais de préavis et/ou les indemnités applicables aux travailleurs régis par la loi du 13 juin 2012 relative au service public et la loi du 8 février 2001 relative aux marins.

Le rapport indique en réponse que les conventions collectives peuvent prévoir différents délais de préavis et fournit des exemples de telles conventions. Le Comité demande si les conventions collectives peuvent prévoir des délais de préavis et / ou des indemnités de licenciement moins favorables que ceux prévus par la loi sur les contrats de travail.

En outre, le rapport indique qu'en cas de résiliation anticipée de contrats à durée déterminée, les mêmes règles s'appliquent que pour les contrats à durée indéterminée. Lorsqu'un contrat à durée déterminée prend fin pour des motifs économiques autres que l'insolvabilité, la liquidation et la force majeure, le salarié a droit à une indemnité d'un montant équivalant à la rémunération que le travailleur aurait été en droit de percevoir jusqu'à la fin de son contrat.

Le rapport indique que la loi sur la fonction publique prévoit les mêmes délais de préavis et la même indemnité de licenciement que la loi relative aux contrats de travail. Le Comité conclut par conséquent que, s'agissant des employés soumis à la loi sur la fonction publique, la situation n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte, au motif que les délais de préavis applicables ne sont pas raisonnables pour les fonctionnaires ayant plus de trois ans [et moins de cinq] années de service.

Le rapport indique que, conformément à la loi relative à l'emploi des marins, entrée en vigueur au cours de la période de référence, sauf indication contraire de la présente loi, les délais de préavis et les indemnités de licenciement sont régis par la loi sur les contrats de travail.

Conclusion

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

- les délais de préavis généraux ne sont pas raisonnables pour les employés et les fonctionnaires ayant plus de trois et moins de cinq ans d'ancienneté ;
- aucun délai de préavis n'est prévu en cas de licenciement pour cause de capacité de travail réduite en raison de l'état de santé et pour cause de l'inexécution de l'employé.

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'Estonie.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après déduction des pensions alimentaires versées aux enfants ainsi que des autres retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne permettaient pas d'assurer leur subsistance ni celles des personnes à leur charge.

En réponse à ce constat de non-conformité, le rapport indique qu'aux termes de l'article 132 du code des procédures d'exécution, le salaire minimum ne peut être saisi que pour des créances alimentaires, à hauteur de 50 % maximum. Il précise aussi qu'un débiteur disposant de faibles revenus a droit à des prestations sociales, non saisissables. Lorsque le débiteur est responsable de l'entretien d'une autre personne, le montant du salaire sans indemnité est augmenté d'un tiers du salaire mensuel minimum pour chaque personne à charge. Le Comité considère que la situation n'est toujours pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après déduction des pensions alimentaires versées ainsi que des autres retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes à leur charge.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le rapport suivant complète l'inventaire des circonstances (dettes fiscales, créances civiles, créances alimentaires, amendes, cotisations syndicales, etc.) et des opérations (cessions) susceptibles d'entraîner des retenues sur salaire. Il a notamment demandé des informations concernant la limitation des retenues sur salaire opérées en vertu des accords de conservation des outils de travail prévus à l'article 75 de la loi relative aux contrats de travail. Le rapport indique que les retenues sur salaire ne sont pas laissées à la discrétion des parties au contrat de travail. La loi autorise les parties à s'entendre, mais l'employeur ne pourra opérer une retenue qu'avec le consentement écrit du salarié. Aucune information exhaustive n'ayant été fournie sur tous les points, le Comité réitère sa question.

Le Comité a aussi demandé des informations sur la limitation des retenues sur salaire applicable aux travailleurs régis par la loi relative à la fonction publique et par la loi relative aux marins. Le rapport indique en réponse que la loi relative aux marins a été abrogée par la loi relative à l'emploi des marins, entrée en vigueur en 2014. Ni ce texte, ni celui relatif à la fonction publique, n'instituent de nouvelles limitations aux retenues sur salaire.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après déduction des pensions alimentaires versées ainsi que des autres retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes à leur charge.

Article 5 - Droit syndical

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

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 et adhésion à ceux-ci

Le Comité a précédemment jugé que la situation était conforme à la Charte, mais a demandé confirmation que le droit interne interdisait clairement toute clause de monopole syndical (préalable ou non à l'embauche) ou de sécurité syndicale. D'après le rapport, l'article 19 (3) de la loi relative aux syndicats interdit de restreindre les droits d'un salarié ou d'une personne qui recherche un emploi en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à un syndicat.

Champ d'application personnel

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

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation conforme à la Charte. Il ressort du rapport que la réglementation n'a pas changé pendant la période de référence (2013-2016).

Le rapport fournit des exemples illustrant comment les partenaires sociaux sont consultés et associés à l'élaboration de la législation les concernant.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité a précédemment noté que l'ensemble du cadre législatif régissant les relations professionnelles était en cours de révision et que des modifications à la loi relative aux conventions collectives étaient envisagées. Le projet de loi énonçait les principes visant à garantir le caractère volontaire des négociations collectives, ainsi que les critères permettant l'extension des conventions collectives. Cependant, d'après le rapport, les modifications prévues n'ont pas été adoptées, car la procédure a été interrompue par les élections. La législation n'a donc pas changé pendant la période de référence (2013-2016).

Le Comité a précédemment noté que le pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives était faible (33 %) et a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que la promotion de la négociation collective était insuffisante.

D'après l'enquête de 2015 sur la vie au travail en Estonie, 19 % des salariés disent que leurs conditions de travail sont régies par une convention collective, et 4 % environ des entreprises de plus de cinq salariés ont une convention collective. Le nombre de conventions collectives est largement supérieur dans les entreprises de plus de 250 salariés—27 % d'entre elles ont conclu de telles conventions.

Le rapport précise que selon la base de données sur les conventions collectives tenue par le ministère des Affaires sociales, on estime qu'environ 14 % des salariés étaient couverts par une convention collective en 2016, étant entendu que toutes les conventions collectives ne sont pas forcément répertoriées dans la base de données.

Le rapport fournit des exemples de mesures prises pour promouvoir la négociation collective, telles que la formation des partenaires sociaux, et la possibilité donnée de déroger à la loi relative aux contrats de travail par voie de convention collective. Le rapport souligne que le taux de syndicalisation est faible en Estonie et que, par conséquent, les syndicats ont de moins en moins de poids dans les négociations avec les employeurs.

Le Comité prend note des mesures qui, d'après le rapport, ont été prises pour analyser les problèmes et promouvoir la négociation collective. Il constate cependant que le taux de couverture des conventions collectives reste faible et réitère par conséquent sa précédente conclusion de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation conforme à la Charte. D'après le rapport, la situation n'a pas changé, bien qu'en 2015, les modifications à la loi relative au règlement des conflits collectifs du travail soient entrées en vigueur. Les modifications concernent les règles régissant l'élection, les fonctions et les activités du conciliateur national. Le texte législatif a été rédigé en collaboration avec les partenaires sociaux et le Gouvernement et a conduit à l'élection d'un nouveau conciliateur national en février 2017

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie 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'Estonie.

Il a déjà examiné, dans ses précédentes conclusions, la situation de ce pays en matière d'action collective (définition, objectifs autorisés, personnes et organes habilités à mener des actions collectives, conséquences) et l'a jugée conforme à la Charte.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion dans l'attente d'informations sur les catégories de fonctionnaires exerçant une autorité au nom de l'État qui étaient privés du droit de grève et sur les justifications à ces restrictions.

D'après le rapport, les fonctionnaires sont divisés en deux principales catégories – les cadres et les employés. Les cadres exercent l'autorité publique. Les employés sont recrutés à des fonctions qui n'impliquent pas l'exercice de l'autorité publique, mais qui soutiennent seulement cet exercice, notamment dans les domaines de la comptabilité, des ressources humaines, de la gestion de dossiers, des achats, de l'administration et des technologies de l'information. Les restrictions au droit de grève ne s'appliquent pas aux employés de la fonction publique.

Le Comité rappelle que des restrictions pourront affecter le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires, y compris des membres de la police et des forces armées, des juges et des hauts fonctionnaires. En revanche, le Comité a estimé qu'une suppression du droit de grève pour l'ensemble des fonctionnaires publics ne saurait être considérée comme compatible avec la Charte (cf. Conclusions I (1969)). Aux termes de l'article G de la Charte, le droit de grève ne peut faire l'objet de restrictions, à l'exception de celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs (Conclusions X-1 (1987), Norvège (au titre de l'article 31 de la Charte)). Le Comité considère que le fait d'imposer une interdiction générale de faire grève à tous les fonctionnaires qui exercent l'autorité publique ne peut être conforme à la Charte.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que tous les fonctionnaires qui exercent l'autorité au nom de l'État sont privés du droit de grève et que cette interdiction générale dépasse les limites permises par l'article G de la Charte.

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte, mais a demandé des informations sur le champ d'application matériel du droit à l'information et à la consultation.

Champ d'application

Le rapport précise que selon l'article 20 de la loi de 2006 relative aux délégués du personnel, les salariés doivent être informés et consultés sur :

- la structure de l'entreprise et son personnel, travailleurs intérimaires compris, leur évolution et les décisions susceptibles d'entraîner une modification importante de la structure de l'entreprise et de son personnel ;
- les décisions susceptibles d'entraîner une modification importante de l'organisation du travail ;
- les décisions susceptibles d'entraîner une modification importante des relations contractuelles des salariés, concernant notamment la cessation de la relation de travail ;
- le rapport annuel établi conformément à la loi relative à la comptabilité dans un délai maximal de quatorze jours après son adoption.

Recours et Contrôle

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à cet égard. La situation n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie est conforme à l'article 21 de la Charte.

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'Estonie.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte pour ce qui était des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail, de la protection de la santé et de la sécurité et de l'organisation de services et facilités socioculturels, mais il a ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations complémentaires sur la mise en œuvre et les voies de recours. Le rapport fournit des informations sur les voies de recours dont disposent les représentants des travailleurs en cas de non-respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Selon la situation, des voies de recours sont prévues par la loi de 2006 relative aux délégués du personnel, la loi relative aux syndicats et la loi relative aux conventions collectives.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie est conforme à l'article 22 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité avait pris note des initiatives en cours (la rédaction d'une déclaration à signer par les employeurs, la mise à jour des informations disponibles en ligne sur la prévention du harcèlement, une étude sur le harcèlement sexuel) ainsi que des obligations des employeurs au regard de la loi, et avait demandé des informations à jour concernant les mesures effectivement prises en consultation avec les partenaires sociaux pour sensibiliser à la question du harcèlement sexuel et renforcer sa prévention sur le lieu de travail.

En réponse, le rapport indique que la législation relative au harcèlement sexuel est mise en oeuvre en coopération entre l'État, les organisations non gouvernementales et les associations de salariés et d'employeurs. Il rappelle que des informations et matériels relatifs au harcèlement sexuel sont disponibles sur le Portail de la vie au travail, sur la page web du Commissaire chargé de l'égalité entre les hommes et femmes et de l'égalité de traitement (CE) ainsi que sur le site web d'une ONG estonienne, l'Association pour la santé sexuelle. De surcroît, pendant la période de référence, une Stratégie de prévention de la violence 2015-2020 a été adoptée, qui vise, d'une part, à sensibiliser la population sur le harcèlement (moral/sexuel) et, d'autre part, s'adresse aussi bien aux victimes qu'aux harceleurs. Le rapport indique aussi que cette stratégie, ainsi que le Plan de développement de la protection sociale 2016-2023, prévoient des mesures de sensibilisation aux questions relatives à l'égalité hommes-femmes, non seulement à l'intention des employeurs, mais aussi des membres et inspecteurs des commissions de règlement des conflits du travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) où il avait pris note de la définition de harcèlement sexuel selon la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (loi égalité) et avait noté que le harcèlement sexuel était interdit en tant que discrimination, tout comme les mesures de rétorsion discriminatoires. Il relève dans le rapport que le harcèlement sexuel est aussi interdit par l'article 153 du code pénal estonien, entré en vigueur en 2017 (hors période de référence).

Dans sa conclusions précédente (Conclusions 2014), le Comité a pris note de ce qui était prévu par la loi égalité en matière de responsabilité de l'employeur et a demandé que le rapport suivant indique, à la lumière de tout exemple pertinent de jurisprudence, si la responsabilité de l'employeur pouvait également être engagée dans les cas de harcèlement sexuel impliquant des tiers, en tant que victime ou auteur (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). Le rapport confirme que la responsabilité incombant à l'employeur de créer un environnement de travail exempt de harcèlement couvre non seulement les salariés (y compris les postulants à un emploi), mais aussi les tiers (autres salariés, clients, visiteurs ou autres).

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) en ce qui concerne les recours disponibles devant le CE, le Chancelier de la justice, les commissions chargées des conflits du travail et les tribunaux.

Charge de la preuve

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions 2014), n'a pas changé.

Dommages et intérêts

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2014) que, selon l'article 13 de la loi égalité, la victime d'une discrimination peut demander qu'il soit mis fin au harcèlement ainsi que le versement d'indemnités en réparation du préjudice matériel et moral, dont le montant est fixé en fonction de l'importance, de la durée et de la nature de la discrimination subie.

En réponse à la demande du Comité de fournir des exemples pertinents de jurisprudence, notamment en ce qui concerne l'éventail des indemnités octroyées dans les affaires de harcèlement sexuel, le rapport affirme qu'il n'existe pas d'exemples pertinents de jurisprudence. Le Comité note que, d'après le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Estonie, rapport 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes), « les demandes d'indemnisation liées à une discrimination portées devant les tribunaux ont été rares et plutôt infructueuses ». Il demande que le prochain rapport commente ce point et qu'il démontre l'efficacité des recours, qu'ils soient de nature judiciaire, administrative ou autre, notamment en ce qui concerne l'éventail des dommages-intérêts accordés dans les cas de harcèlement sexuel.

S'agissant de la réintégration, y compris lorsque le salarié a été poussé à démissionner en raison du harcèlement sexuel, le rapport indique, en réponse à la question du Comité, que lorsqu'un lien de causalité peut être détecté entre la cessation du contrat de travail et le harcèlement (sexuel/moral), la victime peut demander à ce que tout acte mettant fin à la relation de travail soit annulé.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Estonie est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Prévention

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité avait pris note des initiatives en cours (la rédaction d'une déclaration à signer par les employeurs et la mise à jour des informations disponibles en ligne sur la prévention du harcèlement) et avait demandé des informations à jour concernant les mesures effectivement prises en consultation avec les partenaires sociaux pour sensibiliser à la question du harcèlement moral (psychologique) et renforcer sa prévention sur le lieu de travail.

En réponse, le rapport mentionne la Stratégie de prévention de la violence 2015-2020, adoptée pendant la période de référence, qui vise, d'une part, à sensibiliser la population sur le harcèlement (moral/sexuel) et, d'autre part, s'adresse aussi bien aux victimes qu'aux harceleurs.

Le Comité demande si la coopération entre l'État, les organisations non gouvernementales et les associations de salariés et d'employeurs, évoquée à propos de la prévention du harcèlement sexuel, trouve aussi application en ce qui concerne le harcèlement moral (psychologique). D'une manière plus générale, il demande quelles autres mesures ont été prises pour sensibiliser la population au problème plus spécifique du harcèlement moral et pour informer les travailleurs et les employeurs de leurs droits et obligations en la matière.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) concernant l'interdiction du harcèlement fondé sur le sexe selon la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (loi égalité) et l'interdiction du harcèlement discriminatoire selon la loi relative à l'égalité de traitement. Ayant relevé que la violence ou le harcèlement dans les relations de travail étaient contraires au « principe de bonne foi » et à l'exigence du « caractère raisonnable » consacrés par la loi encadrant le droit des obligations, le Comité avait demandé des exemples pertinents tirés de la jurisprudence démontrant que ces dispositions pouvaient être applicables dans des cas de harcèlement qui ne seraient pas nécessairement constitutifs d'une discrimination sous l'angle des motifs énumérés par la loi relative à l'égalité de traitement. D'après le rapport, il n'en existe pas.

En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, le Comité note que, d'après le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Estonie, rapport 2017 sur la non-discrimination), lorsqu'un salarié est l'auteur d'un acte de harcèlement, l'employeur peut être tenu pour responsable en vertu de la loi des obligations (article 1054). Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2014), à la lumière d'exemples pertinents tirés de la jurisprudence, si la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée dans les cas de harcèlement impliquant des tiers, en tant que victimes ou auteurs (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). D'après le rapport, la jurisprudence ne contient pas d'exemples de ce type. Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le cadre juridique régissant la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement impliquant des tiers, comme expliqué ci-dessus, à la lumière d'exemples pertinents tirés de la jurisprudence, s'il y en a.

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) en ce qui concerne les recours disponibles devant le Commissaire en charge des questions d'égalité des sexes et d'égalité de traitement, le Chancelier de la justice, les commissions chargées des conflits du travail et les tribunaux et réitère sa demande d'informations supplémentaires sur les voies de recours ouvertes aux victimes de harcèlement.

Charge de la preuve

Le Comité note que la situation, qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions 2014), n'a pas changé.

Dommages et intérêts

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2014) que, selon l'article 24 de la loi relative à l'égalité de traitement, la victime d'une discrimination peut demander qu'il soit mis fin au harcèlement ainsi que le versement d'indemnités en réparation du préjudice matériel et moral, dont le montant est fixé en fonction de l'importance, de la durée et de la nature de la discrimination subie.

En réponse à la demande du Comité de fournir des exemples pertinents de jurisprudence, notamment en ce qui concerne l'éventail des indemnités octroyées dans les affaires de harcèlement moral (psychologique), le rapport affirme qu'il n'existe pas d'exemples pertinents de jurisprudence. Le Comité note que, d'après le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Estonie, rapport 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes), « les demandes d'indemnisation liées à une discrimination portées devant les tribunaux ont été rares et plutôt infructueuses ». Il demande que le prochain rapport commente ce point et qu'il fournisse toute jurisprudence ou autre preuve de l'efficacité des recours, qu'ils soient de nature judiciaire, administrative ou autre.

S'agissant de la réintégration, y compris lorsque le salarié a été poussé à démissionner en raison du harcèlement, le rapport indique, en réponse à la question du Comité, que lorsqu'un lien de causalité peut être détecté entre la cessation du contrat de travail et le harcèlement (sexuel/moral), la victime peut demander à ce que tout acte mettant fin à la relation de travail soit annulé.

Conclusion

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

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'Estonie.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 28 de la Charte. Le rapport ne fait état d'aucune évolution de la situation.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie est conforme à l'article 28 de la Charte.

Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

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

Le Comité a déjà examiné la situation pour ce qui est du droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2014 et 2010). Par conséquent, il n'examine dans la présente conclusion que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte et a demandé quelles mesures préventives étaient prévues pour garantir que les licenciements ne prendront pas effet avant que l'employeur ne se soit acquitté de son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

En réponse, outre les informations communiquées précédemment, le rapport indique que lorsque l'employeur soumet les données précises concernant sa décision définitive sur le nombre de licenciements et la date de rupture des contrats à la Caisse d'assurance chômage, ainsi qu'une copie de ces données au représentant du personnel ou au délégué syndical, ce dernier dispose de sept jours pour soumettre son avis concernant le licenciement.

De plus, selon le rapport, les employés ou leurs représentants ont droit de porter plainte pour violation du droit à l'information et à la consultation auprès de l'Inspection du travail qui effectue le contrôle de l'Etat sur le respect de l'obligation lors de procédures de licenciements collectives.

Le Comité note que, conformément à l'article 104§1 de la loi sur les contrats de travail, l'annulation d'un contrat de travail sans base légale ou en conflit avec la loi est nulle. Selon le rapport, si l'employeur ne respecte pas la réglementation en matière de licenciement collectif, celui-ci serait nul.

Le Comité prend également note du nombre de licenciements collectifs présenté dans le rapport.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Estonie est conforme à l'article 29 de la Charte.