



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

GEORGIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la Géorgie, qui a ratifié la Charte le 22 août 2005. L'échéance pour remettre le 11^{ème} rapport était fixée au 31 octobre 2017 et Géorgie l'a présenté le 3 novembre 2017.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e 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).

La Géorgie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 2§3, 2§4, 2§6, 4§1, 4§5, 21, 22 et 28.

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

Les Conclusions relatives à la Géorgie concernent 15 situations et sont les suivantes :

- 1 conclusion de conformité : article 6§3,
- 13 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§2, 2§5, 2§7, 4§3, 4§4, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 26§1, 26§2 et 29.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 4§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 la Géorgie 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 la Géorgie.

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2014) que la situation de la Géorgie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'aucune autorité indépendante compétente ne contrôlait le respect, dans les faits, des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires.

Le Comité a déjà noté les modifications apportées au code du travail par la loi organique n° 729 du 12 juin 2013 (Conclusions 2014). Le présent rapport indique que la loi portant modification du code du travail est entrée en vigueur le 4 juillet 2013. Il précise aussi que le droit à une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires, est garanti par la nouvelle législation nationale (code du travail) et par les conventions collectives. Le code du travail et la loi relative à la fonction publique fixent les limites du temps de travail.

Le Comité relève que conformément aux dispositions de l'article 14.1 du code du travail, la durée du travail ne peut dépasser quarante heures par semaine. Dans les entreprises qui font appel à des opérations ou procédés nécessitant plus de huit heures de travail ininterrompu et qui appliquent de ce fait des conditions de travail particulières, la durée de travail hebdomadaire ne peut excéder quarante-huit heures. La liste des branches d'activité concernées est établie par le Gouvernement. La durée du travail n'englobe pas les pauses et les temps de repos.

L'article 14.2 du code du travail dispose que la durée du repos entre deux journées de travail (ou roulements) est d'au moins douze heures. Le Comité a déjà noté auparavant qu'en vertu de l'article 14.1 du code du travail, lorsque les activités de production de l'entreprise nécessitent 24 heures de travail ininterrompu, les parties peuvent conclure un accord de travail posté, à condition de respecter douze heures de repos entre les prises de poste et que l'accord prévoie l'octroi au salarié d'un repos approprié, au prorata des heures travaillées (Conclusions 2014). À cet égard, le Comité a demandé des précisions concernant les conditions de travail particulières dans lesquelles les salariés peuvent être amenés à effectuer des journées de 24 heures (Conclusions 2014). Le rapport ne contient pas les informations requises ; il se contente de renvoyer aux dispositions légales précitées.

Le Comité rappelle que la durée du travail doit, en tout état de cause, être inférieure à seize heures par jour pour être considérée comme raisonnable au sens de la Charte (Conclusions XIV-2, Introduction générale). Les exceptions ne sont admises que dans des circonstances exceptionnelles (Conclusions 2014, Norvège, République slovaque). Il comprend qu'en Géorgie, conformément à l'article 14.2 du code du travail, une période de repos d'au moins douze heures par jour doit être observée dans tous les cas, y compris dans les entreprises fonctionnant en continu, c'est-à-dire les entreprises dont l'activité s'exerce vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Il demande confirmation que la période de repos de douze heures est observée dans la pratique et que chaque salarié ne travaille donc pas plus de douze heures (par roulement). Dans l'attente de ces informations, il réserve sa position sur ce point.

Le rapport indique par ailleurs que conformément aux dispositions de l'article 60 de la loi relative à la fonction publique entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2017, les agents d'un établissement public travaillent cinq jours par semaine, et la durée du travail n'excède pas huit heures par jour et quarante heures par semaine. Les repos et jours fériés sont fixés par le code du travail.

Le rapport ne contient aucune information sur les modalités de contrôle de la durée du travail dans la pratique. Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 2§1 de la Charte, une autorité compétente, tel que l'inspection du travail, doit contrôler le respect des limites quotidiennes et hebdomadaires afin de garantir leur application effective. Constatant

qu'aucun contrôle n'est exercé en ce sens, il reconduit sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif qu'aucune autorité compétente ne contrôle le respect des limites quotidiennes et hebdomadaires afin de garantir leur application effective.

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 la Géorgie.

Le Comité a précédemment relevé que les dispositions légales en la matière n'étaient pas suffisamment précises pour garantir que le travail effectué les jours fériés soit compensé de manière suffisante, et a par conséquent **conclu que la situation n'était pas conforme** à la Charte (Conclusions 2016).

Le Comité rappelle qu'en Géorgie, la rémunération des jours fériés est intégrée dans le salaire mensuel et que, suite à une modification apportée au Code du travail en 2013, le travail effectué ces jours-là doit être assimilé à des heures supplémentaires et, à ce titre, rémunéré à un taux majoré, fixé de commun accord entre les parties. De plus, les parties peuvent convenir de compenser le travail effectué les jours fériés par un repos supplémentaire.

Le rapport reprend les informations précédemment communiquées, mais ne répond pas à la demande formulée dans les Conclusions 2014 et 2016, dans lesquelles il avait sollicité un exposé de la situation de fait assorti d'exemples indiquant le taux de rémunération majoré en usage dans différentes branches d'activité du secteur public et du secteur privé.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la législation géorgienne garantit que le travail effectué un jour férié soit compensé de manière suffisante.

Le Comité note que les augmentations de traitement sont encadrées par l'article 58 de la loi relative à la fonction publique et que leur montant total est fixé, pour les postes de rang plus élevé, par la loi relative aux rémunérations en vigueur dans les organismes publics. Le rapport ne donne cependant aucune information sur les taux exacts de majoration.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que la législation géorgienne garantit que le travail effectué un jour férié soit compensé de manière suffisante.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Le Comité a précédemment **considéré que la situation n'était pas conforme** à l'article 2§5 de la Charte au motif que le droit à un repos hebdomadaire n'était pas suffisamment garanti pour tous les travailleurs.

Il rappelle qu'en Géorgie, au regard du Code du travail, l'octroi d'une période de repos est une composante essentielle du contrat de travail, mais que ses conditions d'application peuvent être déterminées en fonction des préférences des parties. Le rapport ajoute que l'article 14 dudit Code prévoit un repos journalier de douze heures.

Dans le secteur public, les fonctionnaires doivent travailler cinq jours par semaine, le samedi et le dimanche étant considérés comme des jours de repos, conformément à la loi relative à la fonction publique.

Le Comité a considéré que la question du repos hebdomadaire ne pouvait être laissée **à** la discrétion des parties au contrat de travail.

Il a demandé que le rapport suivant contienne des informations sur ce qu'il en est en pratique de l'octroi du repos hebdomadaire que prévoient, selon le cas, les conventions collectives et/ou les contrats de travail individuels.

Le rapport ne donne aucune information nouvelle et n'explique pas ce qu'il en est en pratique de l'octroi du repos hebdomadaire que prévoient les conventions collectives et/ou les contrats de travail individuels. Par conséquent, le Comité renouvelle son précédent constat de non- conformité au motif qu'il n'est pas établi qu'une période de repos hebdomadaire soit garantie.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'une période de repos hebdomadaire soit garantie.

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 la Géorgie.

L'article 2§7 garantit des mesures compensatoires aux personnes qui travaillent de nuit. La législation ou la pratique interne doit définir ce que désigne le « travail de nuit » au sens de cette disposition, c'est-à-dire quelle période recouvre la « nuit » et qui sont les travailleurs considérés comme des « travailleurs de nuit » (Conclusions 2014, Bulgarie). Les mesures qui tiennent compte de la nature spéciale du travail de nuit doivent prévoir des examens médicaux périodiques, assortis d'un contrôle préalable à l'affectation à un poste de nuit, des possibilités de passage à un travail diurne et la consultation permanente 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 (Conclusions 2003, Roumanie).

Outre les informations communiquées par la Géorgie dans ses précédents rapports, les autorités font état, dans le dernier rapport en date, de l'adoption par le Gouvernement géorgien, hors de la période de référence, de la résolution N201 qui régit le travail à mi-temps, les horaires de nuit, ainsi que le travail à temps partiel que peuvent demander les agents de la fonction publique pour raisons de santé, en période de grossesse ou dans le but de s'occuper d'un enfant âgé de moins d'un an. Il n'indique toujours pas si, et dans quelle mesure, les travailleurs de nuit sont soumis à des examens médicaux réguliers, de sorte que le Comité ne peut que réitérer son constat selon lequel il n'est pas établi que les travailleurs de nuit soient effectivement soumis à des visites médicales régulières obligatoires.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs de nuit soient effectivement soumis à des visites médicales régulières obligatoires.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Il a précédemment constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte aux motifs que le code du travail permettait aux employeurs et aux salariés de décider d'un commun accord des heures supplémentaires à effectuer, sans aucune limitation de durée, et ne garantissait pas aux salariés le droit à une rémunération majorée ou à un congé compensateur (Conclusions 2010).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que l'article 17 du code du travail, qui régit les heures supplémentaires, a été substantiellement modifié en 2013. Il a ajourné sa conclusion et demandé des précisions (Conclusions 2014).

S'agissant du premier motif de non-conformité, le Comité a noté que l'article 17.3 modifié du code du travail définissait les heures supplémentaires comme étant les heures de travail effectuées au-delà de 40 heures par semaine (Conclusions 2014). Le présent rapport confirme qu'il en est bien ainsi.

S'agissant du second motif de non-conformité (rémunération des heures supplémentaires), le Comité a demandé si le congé qui pouvait être pris en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires (article 17.5) était plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies. Il a aussi demandé des exemples de taux de rémunération majorés appliqués aux heures supplémentaires (Conclusions 2014). Le rapport indique que les heures supplémentaires sont compensées par une majoration du taux horaire. Les taux de majoration sont définis par accord entre les parties (article 17.4 du code du travail). Les parties peuvent convenir de l'octroi au salarié d'un congé en compensation des heures supplémentaires (article 17.5 du code du travail). Le rapport ne répond pas à la question de savoir si la durée du congé est supérieure à celle des heures supplémentaires accomplies, et ne contient aucun exemple de taux de majoration des heures supplémentaires. En conséquence, le Comité réitère ses questions.

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 61 de la loi relative à la fonction publique, les heures supplémentaires effectuées par un agent sont rémunérées comme demandé par l'intéressé, qui peut choisir entre une majoration de salaire ou l'octroi d'un temps de repos supplémentaire au prorata des heures supplémentaires accomplies. La durée totale de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser quarante-huit heures par semaine.

Le Comité rappelle que les mesures de flexibilité du temps de travail ne sont pas, en tant que telles, contraires à la Charte. Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, l'horaire de travail est calculé sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne du travail sur une période de plusieurs mois. Au cours de cette période, la durée de travail hebdomadaire effectif peut varier entre un maximum et un minimum sans qu'il soit question d'heures supplémentaires ni, par conséquent, d'une rémunération majorée. De telles dispositions ne sont pas, en tant que telles, contraires à l'article 4§2 (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§2), à condition que les conditions énumérées à l'article 2§1 soient respectées. En particulier :

- i) les maxima journaliers (seize heures par jour) et hebdomadaires (soixante heures par semaine) ne doivent en aucun cas être dépassés ;
- ii) les mesures de flexibilité doivent être établies par un cadre juridique prévoyant des garanties suffisantes, qui délimite clairement la marge de manœuvre laissée aux employeurs et aux salariés pour modifier, par accord collectif, la durée du travail ;
- iii) le dispositif d'aménagement du temps de travail doit prévoir des périodes de référence d'une durée raisonnable pour le calcul de la durée moyenne de travail.

Le Comité demande à nouveau si la loi prévoit des possibilités d'aménagement du temps de travail et, dans l'affirmative, quelles règles régissent ces dispositifs.

Le Comité rappelle en outre que quelques exceptions sont admises au droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, dans certains cas particuliers. Ceci vaut notamment pour les hauts fonctionnaires, ainsi que pour les cadres supérieurs du secteur privé. Le Comité demande une nouvelle fois s'il existe des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires et, le cas échéant, quelles sont les catégories de travailleurs concernées.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Base juridique de l'égalité salariale

Dans ses précédentes conclusions au titre de l'article 4§3 (Conclusions 2014) et de l'article 20 (Conclusions 2016), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'était pas expressément inscrite dans la loi.

Selon le rapport, le code du travail interdit tout type de discrimination dans les relations de travail ou précontractuelles pour différents motifs dont le sexe (article 2.3). La loi du 26 mars 2010 relative à l'égalité des sexes définit les garanties fondamentales assurant l'égalité en matière de droits et de libertés et l'égalité des chances prévues par la Constitution et détermine des mécanismes juridiques et les conditions de leur mise en œuvre dans tous les aspects pertinents de la vie publique (article 1). Conformément à cette loi, aux fins de la protection de l'égalité des sexes, l'égalité de traitement en matière d'évaluation de la qualité de l'activité professionnelle des hommes et des femmes est assurée sans discrimination (article 4.i)).

Le Comité prend note des évolutions législatives intervenues pendant la période de référence en ce qui concerne la fonction publique. Il relève en particulier que la nouvelle loi relative à la fonction publique adoptée en 2015 prévoit dans son article 57.1 que le système de rémunération sera fondé sur les principes de transparence et d'équité (autrement dit, « à travail égal, salaire égal »).

S'agissant du fondement juridique de l'égalité de rémunération dans le secteur privé, le Comité note qu'en vertu de l'accord d'association entre l'Union européenne et la Géorgie, cette dernière s'est engagée à rapprocher sa législation de l'acquis communautaire et notamment à transposer certaines directives européennes, comme la Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Aux termes de la directive, le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur [...] constitue un important aspect du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire. Selon le rapport, le Gouvernement va continuer à travailler sur les modifications à apporter aux textes législatifs en vue de la transposition de cette directive en 2018. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant les derniers développements législatifs à cet égard.

Le Comité constate par conséquent qu'il existe désormais un fondement juridique du principe de l'égalité de rémunération dans la fonction publique. S'agissant du secteur privé, des modifications du code du travail et d'autres textes législatifs pertinents sont en préparation afin que l'égalité de rémunération dans le secteur privé soit également expressément inscrite dans la loi.

Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que l'égalité de rémunération n'est expressément prévue par la loi que pour la fonction publique.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Dans sa conclusion précédente au titre de l'article 20 (Conclusions 2016), le Comité a demandé si la législation prévoyait un aménagement de la charge de la preuve et si l'indemnisation accordée aux victimes de discrimination salariale était plafonnée.

Le Comité note à cet égard que selon les dispositions de l'article 40.2 du code du travail, dans tous les cas de discrimination présumée pour l'un quelconque des motifs énoncés à

l'article 2 du code du travail (y compris le sexe), la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Le Comité rappelle par ailleurs qu'en vertu de l'article 4§3 de la Charte, le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout salarié qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. Toute victime d'une discrimination salariale en fonction du sexe doit bénéficier d'une réparation adéquate, c.-à-d. d'une réparation suffisamment réparatrice pour elle et dissuasive pour l'auteur de la violation. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives est dès lors proscrit. Le Comité prend note du montant des amendes fixées par la loi en cas de non-respect du principe d'égalité par l'employeur. Il demande si le montant de l'indemnisation du préjudice matériel et moral qui peut être octroyée à une victime de discrimination salariale est plafonné.

Méthodes de comparaison

Le rapport ne contient pas d'informations sur les méthodes de comparaison applicables dans les litiges en matière d'égalité salariale. Le Comité demande 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. Il demande également que le prochain rapport donne des informations concernant les critères utilisés pour apprécier la valeur égale d'emplois différents.

Données statistiques

Le Comité relève dans une Observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) relative à la Convention 100, publiée en 2018, que les différences importantes enregistrées entre les salaires nominaux mensuels moyens des hommes et des femmes représentent un écart salarial de 37,7 % (premier trimestre de 2013). Dans sa communication, la GTUC [Confédération géorgienne des syndicats] mentionne de nouveau l'important écart salarial qui existe en matière de salaires nominaux mensuels moyens dans chaque secteur du marché du travail, notamment dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, tels que l'éducation et les soins de santé. De tels écarts de rémunération sont peut-être dus à une ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, ainsi qu'au fait que la plupart des hommes travaillent dans le secteur privé alors que les femmes sont représentées de manière plus égale tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Le Comité rappelle que les États parties doivent fournir des informations sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes et sont tenus d'adopter des mesures pour améliorer la qualité et la couverture des statistiques sur les salaires. Ils devraient collecter des statistiques fiables et normalisées sur la rémunération des femmes et des hommes. Constatant que le rapport ne contient pas ces informations, le Comité demande que le suivant donne des informations détaillées concernant la différence (en pourcentage) entre les salaires horaires des femmes et des hommes, pour toutes les professions. Il demande aussi que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures mises en œuvre en vue de promouvoir l'égalité et de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Politiques mises en oeuvre et autres mesures

Le Comité note que le Conseil pour l'égalité des sexes a été créé pour garantir que toutes les questions touchant à l'égalité des sexes soient traitées de manière systématique et coordonnée. Cette instance a pour mission d'élaborer et soumettre à l'approbation du Parlement géorgien un plan d'action en matière d'égalité des sexes, et d'assurer la

coordination et le suivi de sa mise en œuvre. Elle est aussi chargée d'analyser la législation géorgienne et de faire des propositions pour supprimer toute inégalité hommes-femmes dans les textes législatifs. Le Conseil pour l'égalité des sexes soumet au Parlement géorgien un rapport sur l'égalité des sexes une fois par an.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que l'égalité de rémunération n'est expressément prévue par la loi que pour la fonction publique.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation de la Géorgie non conforme à l'article 4§4 de la Charte, aux motifs que, pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement versée en cas de résiliation du contrat de travail n'était pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois ans d'ancienneté, qu'aucun délai de préavis n'était prévu pour les licenciements en période d'essai ou faisant suite à un manquement au contrat de travail, au décès de l'employeur ou à la dissolution de l'entreprise, et que, dans la fonction publique, les indemnités versées en cas de cessation d'emploi suite à la dissolution de l'organisme ou à une réduction des effectifs, n'était pas raisonnable pour les agents justifiant de plus de cinq ans d'ancienneté. Il a demandé des informations actualisées tenant compte des modifications du code du travail adoptées le 12 juin 2013.

Le rapport indique qu'en cas de licenciement faisant suite à une réduction des effectifs due à des circonstances économiques, à des évolutions technologiques ou à une restructuration, ou justifié par le fait que les qualifications ou l'expérience professionnelle du salarié ne correspondent pas aux exigences requises pour le poste ou l'activité en question, par une incapacité de travail de longue durée pour raisons médicales ou autre motif objectif (article 37§1, alinéas a), f), i) et n, du code du travail), les travailleurs ont droit à un délai de préavis de 30 jours calendaires et à une indemnité de licenciement représentant au moins un mois de salaire (article 38§1) ou à un délai de préavis de trois jours calendaires et à une indemnité représentant au minimum deux mois de salaire.

En cas de cessation d'emploi motivée par le décès de l'employeur ou par l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire lorsque l'employeur est une personne morale (article 37§1, alinéas j), k), l) et m), le code du travail ne prévoit pas de préavis ni d'indemnité de licenciement. Le Comité estime cette situation contraire à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que le délai de préavis et l'indemnité de licenciement prévus par le code du travail ne sont pas raisonnables pour les travailleurs justifiant de plus de dix ans d'ancienneté et qu'aucun préavis n'est prévu en cas de cessation d'emploi fondée sur le décès de l'employeur ou sur l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire lorsque l'employeur est une personne morale.

Le rapport évoque par ailleurs les autres motifs de révocation des fonctionnaires, énoncés à l'article 108 de la loi relative à la fonction publique. Conformément à l'article 114 de ladite loi, le fonctionnaire révoqué pour cause de réduction des effectifs consécutive à une restructuration, liquidation et/ou fusion de l'organisme qui l'emploie avec un autre organisme public (article 108 b) ou en raison de son état de santé et/ou de son incapacité de travail à long terme (article 108 c) a droit à un mois de préavis. En cas de non-respect de cette règle, il peut prétendre à des indemnités représentant un mois de salaire, en plus de celles prévues par d'autres dispositions de loi. Le Comité demande, sur ce point, que le prochain rapport précise les indemnités de licenciement versées lorsque le délai de préavis est respecté.

Conclusion

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

- le délai de préavis et l'indemnité de licenciement prévus par le code du travail pour les travailleurs justifiant de plus de dix ans d'ancienneté ne sont pas raisonnables ;
- aucun préavis n'est prévu en cas de rupture du contrat de travail consécutive au décès de l'employeur ou à l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire lorsque l'employeur est une personne morale.

Article 5 - Droit syndical

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

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

S'agissant du nombre de personnes requis pour constituer un syndicat, le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2016).

Il a cependant demandé des informations sur les formalités exigées pour constituer un syndicat (Conclusions 2014). Selon le rapport, travailleurs et employeurs peuvent créer des associations et s'y affilier sans avoir besoin d'une quelconque « autorisation » préalable. Le Comité demande une nouvelle fois quelles sont les formalités requises pour constituer un syndicat, quelle est procédure à suivre pour l'enregistrer, et quels sont, le cas échéant, les frais à acquitter.

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

Le Comité a précédemment relevé que l'article 40 du code du travail interdisait d'exercer une discrimination à l'encontre d'un salarié en raison de son appartenance à une association de travailleurs ou de sa participation aux activités d'une telle association, y compris au moment de son embauche.

Il a demandé à être informé de toute affaire de discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat qui aurait été portée devant les tribunaux. Dans l'intervalle, il a réservé sa position sur ce point (Conclusions 2016). Le rapport ne contient cependant aucune information à ce sujet. Par conséquent, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que les salariés soient, dans les faits, correctement protégés contre toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale.

Activités syndicales

Le Comité a précédemment demandé des informations sur le droit des syndicats d'accéder aux lieux de travail et d'y tenir des réunions, ainsi que sur d'éventuelles affaires liées à une ingérence dans des activités syndicales. Dans l'intervalle, il a réservé sa position sur ce point (Conclusions 2016).

Le présent rapport ne donnant aucune information à ce sujet, le Comité conclut qu'il n'est pas établi que les syndicats soient en droit de mener et mènent effectivement leurs activités sans ingérence des autorités et/ou des employeurs.

Représentativité

Le Comité a précédemment demandé s'il existait une quelconque forme de représentativité en Géorgie ; il a considéré que les informations fournies n'étaient pas suffisantes pour établir que les éventuelles conditions de représentativité des syndicats ne portaient pas atteinte au droit syndical (Conclusions 2016).

Le rapport ne contient, cette fois encore, aucune information sur ce point, de sorte que le Comité renouvelle son précédent constat de non-conformité. Il demande une nouvelle fois si les syndicats doivent, pour conclure des conventions collectives, réunir certains critères.

Champ d'application personnel

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant confirme que les syndicats sont considérés comme des personnes morales non commerciales et non comme des associations politiques, et indique clairement si les policiers peuvent constituer des syndicats et y adhérer, fût-ce moyennant certaines restrictions. Il a également demandé à être informé des restrictions au droit syndical applicables aux personnes employées dans les secteurs des affaires intérieures, des douanes et des impôts, ainsi qu'au sein des organes judiciaires et des services du ministère public.

Dans l'intervalle, il a une nouvelle fois conclu qu'il n'était pas établi que le droit syndical s'applique aux représentants des forces de l'ordre et au personnel des services du ministère public (Conclusions 2016).

Le rapport se borne à reprendre les informations communiquées précédemment et ne répond pas aux questions du Comité. Ce dernier conclut par conséquent qu'il n'est pas établi que les policiers et les militaires, ainsi que les personnes employées dans les secteurs des affaires intérieures, des douanes et des impôts, ainsi qu'au sein des organes judiciaires et des services du ministère public, jouissent du droit syndical.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Géorgie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- les salariés soient, dans les faits, correctement protégés contre toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale ;
- les syndicats soient en droit de mener et mènent effectivement leurs activités sans ingérence des autorités et/ou des employeurs ;
- les conditions de représentativité des syndicats ne portent pas atteinte au droit syndical ;
- les policiers, ainsi que les personnes employées dans les secteurs des affaires intérieures, des douanes et des impôts, ainsi qu'au sein des organes judiciaires et des services du ministère public, jouissent du droit syndical.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 6§1 de la Charte aux motifs que la consultation paritaire n'intervenait pas à plusieurs niveaux, que la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ne portait pas sur toutes les questions d'intérêt mutuel, et qu'il n'y avait pas de consultation paritaire dans le secteur public, en ce compris la fonction publique (Conclusions 2014). Il a par ailleurs demandé des informations sur le fonctionnement de la Commission tripartite du partenariat social.

Le rapport fait état de modifications apportées au code du travail et de l'insertion d'un nouveau chapitre consacré à la Commission précitée. Aux termes desdites modifications, cette Commission est principalement chargée :

- a) de faciliter le développement en Géorgie du partenariat social et du dialogue social à tous les niveaux entre les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics ;
- b) de formuler des propositions et recommandations sur différentes questions liées au travail et autres domaines connexes.

Le rapport ne donne cependant pas plus de précisions, de sorte que le Comité renouvelle son précédent constat.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte aux motifs que :

- la consultation paritaire n'intervient pas à plusieurs niveaux ;
- la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ne porte pas sur toutes les questions d'intérêt mutuel ;
- il n'y a pas de consultation paritaire dans le secteur public, en ce compris la fonction publique.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 6§2 de la Charte aux motifs que l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs n'était pas promue en pratique, qu'il n'était pas établi qu'un employeur ne puisse pas ignorer unilatéralement un accord collectif, et qu'il n'était pas établi que le cadre juridique permette aux personnels du secteur public de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail (Conclusions 2014, 2016).

Le rapport ne donne aucune information pertinente sur ces différents points. Le Comité renouvelle par conséquent son précédent constat.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte aux motifs que :

- la promotion de la négociation collective est insuffisante ;
- il n'est pas établi qu'un employeur ne puisse pas ignorer un accord collectif ;
- il n'est pas établi que le cadre juridique permette aux personnels du secteur public de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 6§3 de la Charte, au motif qu'il n'existait pas de service efficace de conciliation, médiation ou arbitrage.

Le rapport indique qu'à la suite de modifications apportées au code du travail, ce dernier prévoit désormais une procédure de conciliation. Aux termes des nouvelles dispositions du code, un conflit collectif du travail (litige entre un employeur et un groupe de travailleurs ou entre un employeur et une association de travailleurs) doit être réglé dans le cadre de procédures de conciliation entre les parties. Cela suppose des négociations directes entre l'employeur et le groupe de travailleurs (dans les entreprises d'au moins 20 salariés) ou l'association de travailleurs ; à défaut, il peut être recouru à la médiation, à condition d'en aviser par écrit le Ministre du Travail, de la Santé et des Affaires sociales. Les parties au conflit sont tenues de prendre part aux procédures de conciliation et d'assister aux réunions organisées par le médiateur pour le résoudre. Elles peuvent convenir, à tout stade du conflit, de le soumettre à l'arbitrage.

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

Conclusion

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

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif qu'il n'était pas établi que le droit des travailleurs et des employeurs d'intenter une action collective, y compris le droit de grève, soit reconnu de manière adéquate (Conclusions 2014, 2016).

Le Comité a demandé des informations sur un certain nombre de points, à savoir :

- qui a le droit de déclencher une grève et si ce droit est réservé aux syndicats ;
- quelles sont les catégories de travailleurs auxquelles le droit de grève est refusé, afin d'apprécier la conformité des restrictions avec l'article G de la Charte ;
- quels sont les secteurs visés par l'interdiction, dans la législation, de faire grève en raison d'activités liées à la vie et à la santé humaines ou d'activités qui ne peuvent être suspendues du fait de leurs modalités technologiques ;
- si les grèves des travailleurs susmentionnés sont totalement interdites ou s'il est prévu un service minimum ;
- les situations concrètes dans lesquelles les tribunaux peuvent effectivement repousser ou suspendre une grève ;
- les obligations procédurales, par exemple, celle de subordonner l'exercice du droit de grève à l'approbation préalable d'un certain pourcentage de travailleurs.

Action collective : définition et objectifs autorisés

Aucune information n'est fournie à ce sujet.

Par conséquent, le Comité renouvelle son précédent constat de non-conformité.

Habilitation à déclencher une action collective

Aucune information n'est donnée sur ce point.

Par conséquent, le Comité renouvelle son précédent constat de non-conformité.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le rapport indique qu'e l'article 49.3 de la loi organique géorgienne prévoit une période de temporisation de 21 jours.

Aux termes de l'article 51 du code du travail tel que modifié, les salariés dont l'activité est liée à la vie et la santé humaines ou ne peut être suspendue du fait de la nature des opérations effectuées ne peuvent exercer le droit de grève. Il n'apparaît pas clairement au Comité quels sont les secteurs concernés ; en tout état de cause, les secteurs dans lesquels le droit de grève peut faire l'objet de restrictions lui paraissent excessivement vastes et il n'est pas établi que les restrictions soient conformes aux conditions énoncées à l'article G de la Charte.

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

Conséquences d'une grève

Aucune information n'est donnée sur ce point.

Conclusion

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

- il n'est pas établi que, d'une manière générale, le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions collectives, y compris le droit de grève, soit reconnu comme il se doit.
- Les restrictions au droit de grève dans certains secteurs sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment considérée comme n'étant pas conforme à l'article 26§1 de la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé, dans la mesure où le rapport ne contient pas les informations demandées par le Comité concernant d'éventuelles mesures préventives, effectivement prises, visant à sensibiliser les personnes concernées au problème du harcèlement sexuel au travail.

Il rappelle que l'article 26§1 impose aux Etats Parties de prendre des mesures préventives appropriées (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu ou dans le cadre du travail) pour lutter contre le harcèlement sexuel. En particulier, en consultation avec les partenaires sociaux, ils doivent informer les travailleurs sur la nature des agissements en question et sur les recours possibles.

En conséquence, le Comité réitère sa demande d'informations et considère qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 26§1 de la Charte sur ce point.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Outre les dispositions du code pénal mentionnées dans la conclusion précédente (Conclusions 2014), le rapport confirme que l'article 6.1.b de la loi relative à l'égalité des sexes, telle que modifiée en mai 2014, prohibe tout comportement non désiré de nature sexuelle, exprimé physiquement, verbalement ou non verbalement, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile ou humiliant. Selon cette loi, le parlement doit définir la politique nationale en matière d'égalité des sexes et mettre en place un conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (article 12 de la loi précitée), qui rendra compte de son activité une fois par an devant le parlement. En vertu de l'article 14 de ce même texte, le Défenseur public de la Géorgie exerce, dans les domaines de sa compétence, une mission de contrôle et de protection de l'égalité entre les femmes et les hommes ; il prend des mesures appropriées dès lors que des manquements sont constatés. Le Comité prends note des précisions fournies dans le rapport concernant le mandat du Défenseur public en matière de discrimination. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées sur la façon dont le cadre législatif pertinent est mis en oeuvre, notamment en ce qui concerne les manquements constatés concernant le harcèlement sexuel et les mesures prises à cet égard.

Le Comité rappelle que le droit interne doit garantir aux travailleurs une protection efficace contre le harcèlement, y compris le droit de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait respecter ce droit. La responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée lorsque le harcèlement sexuel a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que cet harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). Le Comité demande que le prochain rapport précise la portée de la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel au travail, y compris lorsque des tierces personnes sont impliquées en tant que victimes ou harceleurs ; il demande en outre quelle protection est accordée aux victimes contre d'éventuelles représailles.

Entretemps, le Comité considère que la situation demeure non conforme à l'article 26§1 au motif qu'il n'est pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoit de recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Charge de la preuve

Le rapport ne répond pas à la demande de précisions du Comité sur le point de savoir si une personne qui s'estime victime d'un type de comportement visé à l'article 6.b de la loi sur l'égalité des sexes peut saisir un tribunal civil ou administratif ou une autre autorité (les services de médiation par exemple), ainsi que sur les règles applicables pour ce qui est de la charge de la preuve.

Le Comité rappelle que, en droit civil, une protection efficace du travailleur exige un infléchissement de la charge de la preuve permettant au juge de se prononcer en faveur de la victime sur la base d'éléments de présomption suffisants et de son intime conviction.

Le Comité réitère par conséquent ses questions et considère qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 26§1 sur ce point.

Domages et intérêts

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2014) si un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou poussé à démissionner pour des raisons tenant à un harcèlement sexuel avait droit à sa réintégration dans l'entreprise. Il a en outre demandé des informations à jour sur des exemples pertinents de demandes d'indemnisation liées au harcèlement sexuel.

Le rapport ne contenant aucune information à ce sujet, le Comité considère qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 26§1 sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi qu'il y ait de prévention adéquate du harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- il n'est pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoit des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ;
- il n'est pas établi qu'il y ait d'infléchissement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel devant les juridictions civiles ;
- il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement sexuel.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Prévention

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à l'article 26§2 de la Charte (Conclusions 2014 et 2016) n'a pas changé, étant donné que le rapport ne fournit aucune des informations demandées concernant d'éventuelles mesures préventives (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) prises pour lutter contre le harcèlement moral (psychologique) au travail, en concertation avec les partenaires sociaux.

En conséquence, au vu du manque d'informations, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité à l'article 26§2 de la Charte sur ce point.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité a précédemment demandé des exemples tirés de la jurisprudence montrant que les dispositions citées du code pénal ont été utilisées dans le contexte du harcèlement moral (psychologique) au travail (Conclusions 2014). Cependant, le rapport ne fournit aucune information à cet égard et ne donne pas plus de détails concernant l'application des dispositions du code du travail relatives à la discrimination dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur et les voies de recours en cas de harcèlement moral (psychologique).

Le rapport cite la loi relative à l'égalité des sexes, qui prohibe tout comportement non désiré de nature sexuelle, exprimé physiquement, verbalement ou non verbalement, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile ou humiliant. Il fait également référence à la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination et au rôle du Défenseur public en vertu de ces deux instruments. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées sur la façon dont le cadre législatif pertinent est mis en oeuvre, notamment en ce qui concerne les manquements constatés aux lois précitées, concernant le harcèlement moral (psychologique) au travail, et les mesures prises à cet égard.

Le Comité rappelle que le droit interne doit garantir aux travailleurs une protection efficace contre le harcèlement, y compris le droit de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait respecter ce droit. La responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée lorsque le harcèlement moral (psychologique) a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que cet harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). Le Comité demande que le prochain rapport précise la portée de la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral (psychologique) au travail, y compris lorsque des tierces personnes sont impliquées en tant que victimes ou harceleurs ; il demande en outre quelle protection est accordée aux victimes contre d'éventuelles représailles.

Entretemps, au vu du manque d'informations, le Comité considère que la situation demeure non conforme à l'article 26§2 au motif qu'il n'est pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoit des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

Charge de la preuve

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question du Comité en ce qui concerne la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) pendant la période de référence. Le Comité réitère par conséquent sa question. Entretemps,

au vu du manque d'informations, il considère qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 26§2 sur ce point.

Dommages et intérêts

Le rapport ne répond pas à la question du Comité concernant les modalités de garantie du droit à une réparation effective du préjudice moral et matériel. Le Comité réitère sa question et demande en particulier des exemples tirés de la jurisprudence pertinente indiquant les dommages et intérêts accordés dans des affaires de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail. Entretemps, au vu du manque d'informations, il conclut qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 26§2 sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que

- il n'est pas établi qu'il y ait de prévention adéquate du harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;
- il n'est pas établi que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur prévoit des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;
- il n'est pas établi qu'il y ait d'infléchissement de la charge de la preuve dans les affaires de harcèlement moral (psychologique) devant les juridictions civiles ;
- il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement moral (psychologique).

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 la Géorgie.

Définition et champ d'application

Le Comité note que l'article 38 (licenciements collectifs) du Code de travail tel que modifié (loi organique n° 729 du 12 juin 2013) précise la définition des licenciements collectifs, qui consistent en la résiliation du contrat de travail, dans les 15 jours calendaires, d'au moins 100 salariés pour les motifs énoncés à l'article 37 (1) (a), à savoir notamment des circonstances économiques, des évolutions technologiques ou des changements d'ordre organisationnel rendant nécessaire une réduction des effectifs.

Information préalable et consultation

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif que la législation ne garantissait pas effectivement le droit des travailleurs à être consultés dans les procédures de licenciements collectifs. La situation n'ayant pas changé, le Comité réitère son constat de non-conformité sur ce point.

Le rapport indique que l'article 38 du Code du travail modifié dispose que l'employeur a l'obligation de notifier les licenciements par écrit au Ministère du Travail, de la Santé et des Affaires sociales, ainsi qu'aux travailleurs dont les contrats de travail ont pris fin, au moins 45 jours calendaires avant le licenciement collectif.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si la législation garantissait également le droit des représentants des travailleurs à être informés. Le rapport ne contenant pas de réponse à cette question, le Comité la réitère.

Mesures préventives et sanctions

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé à quelles sanctions s'expose l'employeur qui manque à son obligation de notifier les licenciements envisagés au sens de l'article 38 du Code du travail. Il a également demandé à quelles sanctions s'expose l'employeur qui manque à son obligation d'informer les représentants des travailleurs sur les licenciements prévus et quelles sont les mesures préventives en place pour garantir que les licenciements n'auront pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

Le rapport ne contenant pas de réponses à ces questions, le Comité les réitère.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Géorgie n'est pas conforme à l'article 29 de la Charte au motif que le droit des travailleurs à être consultés dans les procédures de licenciements collectifs n'est pas effectivement sécurisé.