



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

LETTONIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la Lettonie, qui a ratifié la Charte le 26 mars 2017. L'échéance pour remettre le 13ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la Lettonie l'a présenté le 23 avril 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).

La Lettonie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté l'article 4§1.

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

Les Conclusions relatives à la Lettonie concernent 22 situations et sont les suivantes :

– 13 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 2§6, 2§7, 4§2, 6§1, 6§3, 21, 26§1 et 26§2 ;

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

En ce qui concerne les 5 autres situations, relatives aux articles 4§3, 6§4, 22, 28 et 29, 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 Lettonie en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 5

Le Parlement letton a adopté la nouvelle loi relative aux syndicats le 6 mars 2014. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014 et la loi antérieure du 13 décembre 1990 a par conséquent été abrogée.

* * *

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 Lettonie.

L'article 2§1 de la Charte garantit aux travailleurs le droit à une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, y compris les heures supplémentaires. La Charte ne définit pas expressément ce qu'est une durée raisonnable du travail. Le Comité apprécie donc 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, soixante heures sur une semaine est déraisonnable et donc contraire à la Charte (Conclusions XIV-2 (1998), Pays-Bas).

Le Comité estime que les mesures de flexibilité du temps de travail ne sont pas, en tant que telles, contraires à la Charte. Il rappelle (*Confédération française de l'encadrement CFE-CGC c. France*, réclamation n° 9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, par. 29 à 38) que pour être jugées conformes à la Charte, les législations ou réglementations nationales doivent répondre à trois critères :

- empêcher que la durée de travail journalière ou hebdomadaire ne soit déraisonnable. Les maxima journaliers ou 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 chapitre 31 (articles 130-137) du Code du travail contient les dispositions générales concernant la durée de travail. Aux termes de l'article 130, le temps de travail est une période comprise entre le début et la fin du travail dans le cadre duquel un salarié travaille ou reste à la disposition de l'employeur, à l'exception des interruptions de travail. Le début et la fin du travail doivent être définis dans le cadre du règlement interne du travail, des horaires de poste ou du contrat de travail. La durée normale du travail régulier ne peut excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Si la durée du travail journalier pour une journée est inférieur à la durée normale du travail journalier, la durée normale de travail pour un autre jour de la semaine peut être prolongée, mais pas plus d'une heure.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 131 du Code du travail, la durée du travail des salariés exposés à un risque particulier ne peut excéder 7 heures par jour et 35 heures par semaine si cette activité couvre au moins 50 % du temps de travail journalier ou hebdomadaire de manière régulière.

D'une manière générale, les travailleurs ont droit à deux jours de repos hebdomadaire, le samedi et le dimanche. Cependant, s'il s'avère impossible de respecter la semaine de cinq jours en raison du type de production, l'entreprise, après avoir consulté les représentants des travailleurs, fixe la semaine de travail à six jours. Si la semaine de travail est fixée à six jours, la durée journalière de travail ne peut excéder sept heures (6 heures pour les salariés exposés à un risque particulier). Le travail effectué le samedi doit s'achever plus tôt que les autres jours. La durée journalière de travail effectué le samedi est définie dans le cadre de la convention collective de travail, du règlement interne du travail ou du contrat de travail.

Conformément à l'article 140 du Code du travail qui règlement le temps de travail global, s'il est impossible, en raison de la nature du travail, de respecter la durée de travail journalière et hebdomadaire déterminée pour l'employé concerné, l'employeur, après avoir consulté les représentants des travailleurs, peut déterminer le temps de travail global qui ne doit pas dépasser la durée de travail journalière et hebdomadaire normale pendant une période de

référence. Le Comité note d'après le rapport, qu'en tout état de cause, il est interdit de faire travailler un salarié plus de 24 heures de suite et 56 heures par semaine dans le cadre du temps de travail global. La période de référence de temps de travail global est d'un mois, à condition qu'une période plus longue ne soit pas prévue par la convention collective ou le contrat de travail. Sur accord entre l'employeur et l'employé, une autre période de référence peut être spécifiée dans le contrat de travail, ne pouvant cependant pas excéder une période de 3 mois. Une autre période de référence peut également être définie dans la convention collective, mais elle ne doit pas excéder 12 mois.

Le Comité note que, conformément à la loi sur la carrière professionnelle, le temps de travail journalier normal d'un fonctionnaire est de 8 heures sur une période de 24 heures (7 heures le jour précédant un jour férié) et la durée du travail hebdomadaire est de 40 heures par semaine. Selon le rapport, s'il est impossible, en raison de la nature de l'emploi, de respecter une durée de travail, l'employeur peut déterminer le temps de travail global qui ne doit pas dépasser la durée de travail journalière et hebdomadaire normale pendant une période de quatre mois.

Le Comité note d'après le rapport que l'article 53.1 de la loi de 2009 sur le traitement médical prévoit que les normes des textes réglementaires régissant les relations juridiques en matière d'emploi s'appliquent au personnel médical dans la mesure où la loi sur le traitement médical n'en dispose pas autrement. En vertu de cette loi, la durée de travail dépassant celle spécifiée dans le Code du travail, peut être appliquée à l'initiative, soit de l'employé soit de l'institution médicale, avec le consentement écrit de l'employé. Dans ce cas, la prolongation de la durée du travail ne peut avoir lieu plus qu'une fois pour une période de quatre mois. Le Comité demande quelle est la durée maximale de travail autorisée, heures supplémentaires comprises, pour le personnel médical.

Le Comité note d'après les données de l'EUROSTAT que le nombre d'heures travaillées par semaine des personnes ayant un emploi à plein temps restait stable (40,4 en 2013 et 40,5 en 2016). Selon les données statistiques rassemblées par l'OCDE, le nombre d'heures moyennes annuelles ouvrées par travailleur était de 1 928 en 2013 et 1 902 en 2016.

Le Comité rappelle que l'exécution d'heures supplémentaires ne doit pas être laissée à la seule discrétion de l'employeur ou du travailleur. Les motifs pour lesquels ces heures sont effectuées ainsi que leur durée doivent être réglementés (Conclusions XIV-2, Observation interprétative de l'article 2§1).

A cet égard, le Comité relève dans le rapport que les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées en dehors des horaires de travail normal du salarié. Le consentement écrit du salarié et de l'employeur est requis. Il peut être demandé au salarié d'effectuer des heures supplémentaires sans son consentement écrit pour cause d'urgence d'ordre public, de force majeure, d'imprévu ou d'autres circonstances exceptionnelles, ainsi que pour l'accomplissement de travaux urgents et inattendus dans un délai déterminé. Si les heures supplémentaires effectuées durent plus de six jours consécutifs, l'employeur a besoin de l'autorisation de l'inspection du travail, sauf dans les cas où le travail similaire n'est pas prévu. Le rapport indique que les heures supplémentaires ne peuvent dépasser une moyenne de huit heures par période de sept jours calculée pour une période de référence ne dépassant pas quatre mois. Toutefois, l'employeur peut être autorisé à demander aux femmes enceintes, allaitantes (jusqu'à deux ans) et aux mères d'enfants de moins d'un an d'effectuer des heures supplémentaires, avec leur accord écrit.

Le rapport indique que l'article 134 prévoit le recours au travail à temps partiel. Le Comité note que les salariés à temps partiel sont traités sur un pied d'égalité avec les salariés à temps plein.

Le Comité rappelle que dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé de la réclamation n° 55/2009 *Confédération générale du travail (CGT) c. France* (par. 64 et 65), il a indiqué que le fait d'assimiler les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'était réalisé à

des périodes de repos était contraire à l'article 2§1 de la Charte. Le Comité a estimé que l'absence de travail effectif, constatée a posteriori, pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue dès lors pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Le Comité a dit, par conséquent, que l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail, que l'astreinte se déroule dans les locaux de l'employeur ou à domicile. Le Comité demande quelle est la réglementation applicable au régime des astreintes ; il demande également si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées ou non comme temps de repos.

Le Comité rappelle également qu'en vertu de l'article 2§1 de la Charte, le respect des limites doit être soumis au contrôle d'une autorité appropriée (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 2§1). Il demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant d'éventuelles violations de la réglementation sur la durée du travail constatées par l'Inspection du travail.

A cet égard, le Comité note d'après le rapport qu'en vertu de la loi sur l'Inspection du travail, cette dernière est chargée de surveiller et de contrôler le respect des dispositions réglementaires relatives aux relations juridiques en matière d'emploi et de la protection du travail. En ce qui concerne les sanctions infligées, conformément à l'article 41§1 du Code des infractions administratives, un avertissement doit être donné ou une amende infligée à un employeur – personne physique ou un fonctionnaire (de 35 à 350€) ou à un employeur – personne morale (de 70 à 1100€), en cas de violation des dispositions réglementaires régissant les relations juridiques en matière d'emploi. Le Comité note d'après le rapport que le nombre de violations du chapitre 31 du Code du travail a diminué de 368 en 2013 à 284 en 2016, tandis que le nombre de sanctions était de 96 en 2014, 110 en 2015 et 101 en 2016.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

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 Lettonie.

Le Comité rappelle que l'article 2§2 garantit le droit à des jours fériés payés, en plus du repos hebdomadaire et du congé annuel. Ces jours fériés peuvent être prévus par la loi ou par les conventions collectives. Le principe de l'interdiction du travail les jours fériés doit être prévu. Cependant, un travail peut, exceptionnellement, être effectué pendant ces jours fériés. Le Comité considère que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une rémunération supérieure au salaire qui lui est habituellement payé. A cet égard, il y a lieu de payer, outre le jour férié payé, une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle. La rémunération peut également être remplacée par un congé compensatoire. Dans ce cas, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés.

Conformément à l'article 144 du Code du travail, les employés ne sont pas tenus de travailler les jours fériés prévus par la loi. Toutefois, le travail est autorisé durant les jours fériés lorsqu'il est nécessaire d'assurer la continuité du processus de travail, à condition d'accorder à un salarié un repos compensatoire ou une rémunération majorée.

Selon le rapport, au titre de l'article 68 du Code du travail, le travail effectué un jour férié est rémunéré à raison du double du taux habituel. Une convention collective ou un contrat de travail peut prévoir un supplément plus élevé. Le Comité demande que le prochain rapport précise si le repos compensatoire octroyé en remplacement de la compensation salariale est équivalent ou supérieur au temps travaillé le jour férié.

Le rapport indique qu'au titre de l'article 14§6 de la loi sur la rémunération des fonctionnaires et des agents de l'État et des collectivités locales, le travail effectué un jour férié par les fonctionnaires, à l'exception des fonctionnaires ayant des grades spécifiques, est rémunéré à raison du double du taux habituel ou compensé par un temps de repos un autre jour de la semaine. Le Comité demande si la législation fixe des critères restrictifs définissant les circonstances dans lesquelles le travail est autorisé les jours fériés pour les fonctionnaires, et quels sont les mécanismes prévus pour en vérifier le respect. Il demande également si le repos compensatoire octroyé en remplacement de la compensation salariale est équivalent ou supérieur au temps travaillé le jour férié.

Le Comité note d'après le rapport que, conformément à l'article 27§2 de la loi sur la carrière professionnelle (Law on the Career Course of Service), des fonctionnaires ayant des grades spécifiques ne doivent pas être employés durant les jours fériés. Au cas contraire, les règles du Code du travail s'appliquent. Le Comité demande si la législation fixe des critères restrictifs définissant les circonstances dans lesquelles le travail est autorisé les jours fériés pour les fonctionnaires ayant des grades spécifiques, et quels sont les mécanismes prévus pour en vérifier le respect.

Le Comité prend note des statistiques relatives aux réclamations reçues par l'inspection du travail et des sanctions dus aux employeurs suite à des procédures administratives relatives à la compensation des jours fériés payés.

Conclusion

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

Il ressort du rapport qu'aux termes de l'article 107 de la Constitution, tout salarié peut bénéficier de congés payés annuels. Conformément à l'article 149 du Code du travail, la durée de tels congés ne peut être inférieure à quatre semaines calendaires hors jours fériés. Les salariés âgés de moins de 18 ans ont droit à un mois de congés payés.

Le Comité note que, sur accord entre le travailleur et l'employeur, les congés payés annuels d'une année de référence peuvent être divisés en plusieurs parties, mais l'un de ces congés partiels au cours de cette même année ne peut être inférieur en durée à deux semaines calendaires ininterrompues. Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque le fait d'accorder des congés complets à un salarié pendant l'année en cours pourrait avoir des conséquences négatives sur le fonctionnement normal de l'entreprise, il est permis, avec le consentement écrit de l'employé, de transférer une partie des congés à l'année suivante. Cette partie doit être ajoutée, dans la mesure du possible, aux congés annuels suivants. Dans ce cas, la partie du congé de l'année en cours ne doit pas être inférieure à deux semaines consécutives. Le Comité prend note des catégories du personnel à qui cette disposition ne s'applique pas (personnes âgées de moins de 18 ans, femmes enceintes, etc.).

Il ressort du rapport que les congés payés annuels sont obligatoires et que le salarié ne peut y renoncer. Le salarié a droit à une compensation financière pour les jours de congés non utilisés uniquement en cas de résiliation du contrat de travail.

En vertu de l'article 150 du Code du travail, les congés annuels peuvent être pris à tout moment de l'année conformément à un accord intervenu entre le salarié et l'employeur ou dans le respect du calendrier des congés établi par l'employeur, en tenant compte de l'avis des représentants de travailleurs. Le rapport précise que le travailleur peut demander de se voir accorder des congés payés annuels dès la première année de son emploi, s'il y a été employé de manière ininterrompue pendant au moins six mois.

Le rapport indique qu'en cas d'incapacité temporaire d'un salarié, ses congés payés annuels doivent être prolongés ou reportés à une autre date.

Le Comité note d'après le rapport qu'au titre de l'article 41§1 de la loi sur la rémunération des fonctionnaires et des agents de l'État et des collectivités locales, les fonctionnaires ont droit à des congés payés annuels conformément au Code du travail. Les fonctionnaires ayant des grades spécifiques ont droit à des congés payés annuels d'une durée minimum de 30 jours calendaires hors jours fériés.

Le Comité rappelle que, selon l'article 2§3 de la Charte, les salariés sont tenus de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés annuels durant l'année où ils sont dus. Les congés annuels peuvent, au-delà de deux semaines, être reportés dans des circonstances particulières définies par le droit interne, pour autant qu'elles soient de nature à justifier ce report. Compte tenu de ce qui précède, le Comité constate que la situation est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

Le Comité rappelle que les Etats parties à la Charte sont tenus d'éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres ainsi que d'appliquer des mesures de compensation aux travailleurs exposés à des risques qui ne peuvent pas ou n'ont pas encore pu être éliminés ou être suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention mentionnées ci-dessus ou à défaut de leur application.

Elimination ou réduction des risques

Le Comité rappelle que la première partie de l'article 2§4 de la Charte révisée exige des Etats qu'ils éliminent les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres. Ce volet de l'article 2§4 est étroitement lié à l'article 3 de la Charte (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, voir *infra*), en vertu duquel les Etats doivent mener une politique et prendre des mesures en vue d'améliorer la santé et la sécurité.

Le Comité se réfère à ses conclusions relatives à l'article 3 de la Charte (Conclusions 2017) pour une description des activités dangereuses et des mesures de prévention prises en la matière.

En particulier, le rapport indique que la loi relative à la protection des travailleurs, adoptée le 20 juin 2001, impose à l'employeur d'assurer une protection efficace du salarié en matière de sécurité et de santé au travail. De plus, cette loi et le Règlement du Conseil des ministres n° 660 adopté le 2 octobre 2007 relatif aux modalités d'exécution du contrôle interne de l'environnement de travail disposent que l'employeur doit assurer la surveillance interne du milieu de travail et l'évaluation des risques, y compris les risques chimiques, biologiques, physiques (bruit, vibrations, rayonnements, etc.), psychosociaux, etc.

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

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

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

Le Comité rappelle que l'article 2§4 cite deux formules de compensation : la réduction de la durée du travail ou l'octroi de congés payés supplémentaires. Le Comité considère, compte tenu de l'accent mis par cette disposition sur les objectifs de santé et de sécurité, que d'autres formules permettant d'abréger l'exposition aux risques peuvent aussi être conformes à la Charte (Conclusions 2005, Observation interprétative relative à l'article 2§4).

A cet égard, le Comité note d'après le rapport qu'en vertu de l'article 1 de la loi relative à la protection des travailleurs, les risques particuliers sont ceux liés à une charge psychologique ou physique accrue ou à des risques accrus pour la sécurité et la santé d'un employé et qui ne peuvent être éliminés ou suffisamment réduits par des mesures autre que la réduction d'heures de travail. Afin de déterminer les occupations dans lesquelles les travailleurs sont exposés à ces risques, les articles 5 et 8 de ladite loi disposent qu'un employeur doit organiser un système de protection du travail, y compris une évaluation des risques de l'environnement de travail, les procédures de cette évaluation étant déterminées par le Règlement n° 660 du 2 octobre 2007.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse une liste des activités considérées comme étant exposées à des risques particuliers.

Il ressort du rapport que la durée de travail normale des salariés associés à un risque particulier ne peut excéder 7 heures par jour et 35 heures par semaine, à condition qu'ils effectuent ce travail pendant au moins 50 % du temps de travail journalier ou hebdomadaire normal. Le Comité note que la réduction des heures de travail d'un employé effectuant un emploi exposé à des risques particuliers est applicable à tous les secteurs.

Les salariés exposés à des risques particuliers peuvent bénéficier, conformément à l'article 145 du Code du travail, d'un temps de repos journalier supplémentaire. Sa durée est déterminée après la consultation avec des représentants des travailleurs et incluse dans le temps de travail.

De plus, ces catégories d'employés bénéficient, conformément à l'article 151§1 du Code du travail, d'un congé payé annuel supplémentaire d'une durée d'au moins 3 jours.

En outre, conformément à l'article 66 du Code du travail, une compensation financière est également prévue pour un salarié qui exécute un travail lié à des risques particuliers. Son montant est déterminé par une convention collective, un règlement interne du travail, un contrat de travail ou par ordre de l'employeur.

Le Comité rappelle que l'objectif des mesures de compensation doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance. C'est pourquoi, les mesures prévues par l'article 2§4 englobent la réduction de la durée du travail, l'octroi de congés payés supplémentaires et d'autres mesures similaires correspondant aux objectifs de santé et de sécurité. En revanche, la retraite anticipée ou la compensation financière ne sont pas appropriées au regard de la finalité de l'article 2§4. Au vu de ce qui précède, le Comité note que la situation est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 2§4 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 la Lettonie.

Il relève dans le rapport que tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire, généralement le dimanche. Le rapport précise que le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 42 heures consécutives (cette disposition peut ne pas être appliquée si le système du cumul des heures de travail est adopté). Les salariés qui travaillent cinq jours par semaine ont droit à deux jours de repos et ceux qui travaillent six jours par semaine ont droit à un jour de repos. Les deux jours de repos de la semaine sont habituellement accordés de manière consécutive. S'il est nécessaire d'assurer un rythme de travail ininterrompu, il est permis d'employer un travailleur le dimanche, en lui octroyant du repos un autre jour de la semaine. Le Comité demande quelles garanties sont prévues pour s'assurer qu'aucun salarié ne travaille plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours.

Sur la base de l'ordre écrit de l'employeur, il peut être demandé à un salarié de travailler pendant son repos hebdomadaire en lui accordant un temps de repos compensatoire équivalent et en prévoyant au minimum deux périodes de repos hebdomadaires dans un délai de 14 jours dans les cas suivants :

- si cela est requis par les besoins publics les plus urgents ;
- afin de prévenir les conséquences de force majeure, d'un événement imprévu ou d'autres circonstances exceptionnelles ayant une incidence négative ou pouvant affecter le cours normal des activités dans l'entreprise ; et
- pour l'achèvement de travaux urgents et imprévus dans un délai déterminé (article 143§4).

Conformément à l'article 140 du Code du travail qui réglemente le temps de travail global, l'employé se voit accorder un temps de repos d'au moins 35 heures consécutives sur une période de 7 jours, y compris le jour de repos immédiatement après l'exécution du travail. Au titre de l'article 140§2, la durée du repos journalier et hebdomadaire prévue par le Code du travail peut ne pas être appliquée dans le cadre du temps de travail global si :

- un employé doit passer beaucoup de temps pour se rendre au travail ;
- un employé effectue des activités de garde ou de surveillance ;
- s'il est nécessaire d'assurer la continuité du travail en raison de sa nature ;
- un employé effectue un travail saisonnier ;
- si une expansion à court terme de l'étendue des travaux de l'entreprise ou une augmentation de la production est prévue.

Au vu des informations ci-dessus concernant le temps de travail global, le Comité demande que le prochain rapport clarifie quelles garanties s'appliquent pour assurer que le travailleur bénéficie au minimum de vingt-quatre heures de repos hebdomadaire, qu'il ne puisse pas renoncer à ce droit et qu'en cas de report de la période de repos hebdomadaire, celle-ci ne soit pas reportée au-delà de douze jours consécutifs.

S'agissant des fonctionnaires, le Comité note que, conformément à la loi sur la carrière professionnelle, pour le temps de travail journalier normal, les jours de repos hebdomadaires sont le samedi et le dimanche. Si un temps de travail global a été spécifié, un fonctionnaire ayant un grade spécifique se voit accorder un temps de repos d'au moins 36 heures consécutives sur une période de 7 jours.

Le Comité rappelle qu'un repos hebdomadaire ne peut pas être remplacé par une indemnisation et qu'un travailleur ne doit pas être autorisé à y renoncer. Bien que le repos doit être « hebdomadaire », il peut être reporté sur la semaine suivante, étant entendu que douze jours de travail consécutifs avant de bénéficier de deux jours de repos sont un maximum. Au vu de ce qui précède, le Comité constate que la situation est conforme à l'article 2§5 de la Charte, dans l'attente des informations demandées.

Conclusion

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

Il note que selon l'article 40 du Code du travail, un contrat de travail doit être conclu par écrit et rédigé en deux exemplaires signés par les deux parties. L'employeur est tenu de conclure un contrat de travail écrit avant la date à laquelle un salarié a effectivement commencé à travailler pour son entreprise.

D'après le rapport, les informations suivantes doivent obligatoirement figurer dans le contrat de travail (article 40§2) :

- l'identité des parties ;
- la date de début de l'emploi et, en cas de contrat de travail à durée déterminée, sa durée ;
- le lieu de travail ;
- les fonctions exercées ;
- le montant de la rémunération et la date de paiement ;
- le temps de travail journalier ou hebdomadaire convenu ;
- la durée des congés payés ;
- la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail ;
- la mention des conventions collectives et accords collectifs régissant les conditions de travail de l'employé ;
- les dispositions de la convention collective et du règlement de procédure de travail applicables aux relations professionnelles ;
- autres conditions.

Conclusion

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

Il note que, selon l'article 138§1 du Code du travail, le travail de nuit est celui effectué de nuit pendant plus de deux heures. La nuit est une période comprise entre 22 heures et 6 heures (de 20 à 6 heures pour les enfants). Conformément à l'article 138§2, un travailleur de nuit est celui qui exécute habituellement un travail de nuit conformément à un programme de relève des équipes ou pendant au moins 50 jours par année civile.

Le Comité note que la durée quotidienne normale de travail d'un travailleur de nuit est réduite d'une heure. Cette disposition ne s'applique pas aux employés auxquels a déjà été prescrit un autre temps de travail régulier réduit. Selon le rapport, le temps de travail journalier d'un employé de nuit ne doit pas être réduit si cela est requis par les caractéristiques particulières de l'entreprise. Il est interdit d'employer un travailleur de nuit dont le travail est associé à un risque particulier pendant plus de huit heures sur une période de 24 heures pendant laquelle il a effectué un travail de nuit (ne s'applique pas au cas de travail avec le temps global).

Quant aux examens médicaux, le rapport indique que, conformément à l'article 138 du Code du travail, un travailleur de nuit doit être soumis à un examen médical préalable à l'affectation au poste de nuit et régulièrement par la suite, au moins une fois tous les deux ans (au moins une fois par an pour un salarié ayant atteint l'âge de 50 ans) ; les dépenses associées à ces examens sont couvertes par l'employeur.

Quant au passage au travail diurne, le rapport indique qu'un employeur doit transférer un employé de nuit à un travail approprié à effectuer au cours de la journée s'il existe un avis du médecin selon lequel le travail de nuit affecte de manière négative la santé de l'employé.

Selon le Code du travail, le travail de nuit est interdit aux femmes enceintes, allaitantes ou ayant des enfants de moins d'un an et aux travailleurs de moins de 18 ans. Les femmes ayant des enfants de moins de trois ans peuvent être autorisées à travailler de nuit avec leur accord écrit.

De plus, le rapport indique qu'une convention collective ou un contrat de travail peut prévoir un congé payé annuel supplémentaire aux travailleurs de nuit (article 151§2 du Code du travail). En outre, les travailleurs de nuit, y compris les fonctionnaires, reçoivent un supplément d'au moins 50 % du taux de salaire horaire ou journalier (article 67 du Code du travail et article 14§4 de la loi sur la rémunération des fonctionnaires et des agents de l'Etat et des collectivités locales). Cependant, un supplément plus élevé peut être fixé par une convention collective ou par un contrat de travail.

Aux termes de l'article 137§1 du Code du travail, les employeurs ont l'obligation de tenir, entre autres, un registre des heures travaillées de nuit.

Au vu de ce qui précède, le Comité constate que la situation est conforme à la Charte. Il demande si les représentants de travailleurs sont régulièrement consultés sur le recours au travail de nuit, sur les conditions dans lesquelles il est effectué et sur les mesures prises pour concilier les besoins des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Il rappelle que l'article 4§2 est intrinsèquement lié à l'article 2§1, qui garantit le droit à une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire. Les heures supplémentaires incluent les heures effectuées en plus des heures de travail normal. Les salariés accomplissant des heures supplémentaires doivent être rémunérés à un taux majoré par rapport au taux horaire normal (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 4§2). La majoration doit s'appliquer en toutes circonstances, même si la compensation octroyée pour les heures supplémentaires est forfaitaire.

En vertu de l'article 68 du Code du travail, tout travailleur effectuant un travail en heures supplémentaires ou un jour férié reçoit un salaire supplémentaire d'au moins 100 %. Une convention collective ou un contrat de travail peut prévoir une compensation plus élevée.

Le rapport explique également que le Code du travail a été amendé en 2017 afin d'introduire le recours à un congé payé en compensation des heures supplémentaires au lieu d'une rémunération majorée. Le Comité observe que ledit Code est amendé hors période de référence et indique qu'il examinera la situation lors du prochain cycle de contrôle.

Quant au travail posté, le rapport indique que l'article 139 du Code du travail régissant les règles du travail posté prévoit que le temps de travail effectué par un employé après la fin de son quart est considéré comme du temps supplémentaire. Concernant le temps de travail global, l'article 140 prévoit que le travail effectué par un salarié en plus de ses heures normales de travail déterminées pour une période de référence est considéré comme travail supplémentaire.

S'agissant des fonctionnaires, le Comité note d'après le rapport que la loi sur la rémunération des fonctionnaires et des agents de l'État et des collectivités locales prévoit que les heures supplémentaires sont rémunérées d'au moins 100 % du salaire horaire ou compensées par un temps de repos un autre jour de la semaine. Le Comité demande si la durée du congé qui peut être accordé en remplacement de la rémunération majorée des heures supplémentaires est elle aussi majorée.

A cet égard, le Comité rappelle (Conclusions XIV-2, Belgique) que le recours à un congé en compensation des heures supplémentaires est conforme à l'article 4§2, à condition que ce congé soit plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies. Il ne suffit donc pas d'octroyer au salarié un congé égal au nombre d'heures supplémentaires qu'il a effectuées. La durée du congé compensatoire accordé en remplacement de la rémunération doit être supérieure au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Le Comité rappelle également que des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires sont admises dans des situations particulières pour certaines catégories de hauts fonctionnaires et de cadres du secteur privé (Conclusions IX-2 (1986), Irlande). Le Comité demande si la législation prévoit de telles exceptions.

En outre, le rapport indique qu'en vertu de l'article 137§1 du Code du travail, les employeurs ont l'obligation de tenir, entre autres, un registre des heures supplémentaires effectuées.

Il ressort du rapport que l'inspection du travail est chargée de surveiller et de contrôler le respect des dispositions réglementaires relatives aux relations juridiques en matière d'emploi et à la protection du travail, y compris en matière de rémunération des heures supplémentaires. Le Comité se réfère à son examen sous article 2§1 (Conclusions 2018) pour une description des sanctions infligées pour ce type d'infractions. D'après le rapport, le nombre de violations de l'article 68 du Code du travail a diminué de 47 en 2014 à 38 en 2016 tandis que le nombre de sanctions restait stable pendant la période de référence, de 27 en 2014 et en 2015, et 25 en 2016.

Au vu de ce qui précède, le Comité constate que la situation est conforme à l'article 4§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

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 Lettonie.

Base juridique de l'égalité salariale

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4§3, le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par un texte législatif. Cela implique l'obligation à charge des États d'adopter une législation explicite et suffisamment précise garantissant l'égalité de traitement dans tous ses aspects. L'inscription du principe dans la Constitution ne suffit pas.

Selon le rapport, en vertu de l'article 7 du code du travail, chacun jouit du même droit au travail, à des conditions de travail justes, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, ainsi qu'à une rémunération équitable. Ce droit est garanti sans aucune discrimination directe ou indirecte, quels que soient la race, la couleur de la peau, le sexe, l'âge, le handicap, les convictions religieuses, politiques ou autres, l'origine ethnique ou sociale, le patrimoine ou la situation matrimoniale, l'orientation sexuelle ou autres facteurs. L'article 29 du code du travail indique que tout traitement différencié des salariés selon le sexe est interdit, et ce lors de l'établissement de la relation de travail et pendant toute la durée de validité du contrat d'emploi, en particulier à l'occasion d'une promotion, lors de la détermination des conditions de travail, de rémunération ou formation professionnelle, ainsi qu'au moment de mettre fin à un contrat d'emploi. Il y a discrimination directe si, dans des situations comparables, une personne est, a été ou pourrait être moins bien traitée qu'une autre en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe. L'application d'un traitement moins favorable en raison d'une grossesse ou de l'exercice du droit à un congé de maternité ou à un congé de paternité constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Il y a discrimination indirecte si, dans des situations comparables, des dispositions, critères ou pratiques en apparence neutres ont ou pourraient avoir des conséquences négatives pour les personnes de l'autre sexe.

En vertu des dispositions de l'article 60 du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. En cas de manquement de l'employeur à cette obligation, le salarié est en droit d'exiger le salaire qui est normalement payé pour le même travail ou pour un travail de valeur égale.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale. Toute victime d'une discrimination salariale en fonction du sexe doit bénéficier d'une réparation adéquate, c.-à-d. suffisamment réparatrice pour la victime et dissuasive pour l'employeur. Cela signifie que l'indemnité doit couvrir non seulement le préjudice matériel, mais aussi le préjudice moral subi. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives est dès lors proscrit.

Selon les dispositions de l'article 29 du code du travail, si, lors d'un litige, le salarié fait état de conditions étayant l'hypothèse selon laquelle il aurait fait l'objet d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance à l'un des deux sexes, l'employeur devra démontrer que le traitement différencié repose sur des circonstances objectives qui ne se rapportent pas au sexe du travailleur ou prouver que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition préalable objectivement justifiée pour l'exécution des tâches en question. En cas de non-respect de l'interdiction d'appliquer un traitement différencié ou de porter préjudice à un salarié, le salarié concerné peut exercer, outre d'autres droits énoncés dans le code du travail, son droit de réclamer une indemnisation au titre du préjudice matériel et moral subi. En cas de litige, le montant de la réparation pour le préjudice moral

est laissé à la libre appréciation du juge. Le Comité comprend que le droit interne prévoit l'aménagement de la charge de la preuve et ne fixe pas de plafond d'indemnisation en cas de discrimination salariale.

Le Comité rappelle en outre qu'en cas de licenciement suite à une réclamation portant sur l'égalité salariale, le salarié concerné doit pouvoir porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit le réintégrer à son poste ou à un poste analogue. Si la réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnisation qui doit être suffisamment élevée pour dédommager le salarié et dissuader l'employeur. Le Comité demande que le prochain rapport indique quelles règles sont applicables en cas de licenciement par représailles d'un salarié ayant fait valoir son droit à l'égalité salariale.

Le Comité renouvelle aussi sa demande d'information (Conclusions 2016) concernant les mesures prises pour que la législation pertinente soit mieux connue, pour renforcer la capacité des autorités compétentes – magistrats, inspecteurs du travail et autres fonctionnaires – de déceler et de se saisir des situations d'inégalité de rémunération, et enfin d'examiner si les dispositions matérielles et procédurales applicables permettent véritablement de faire valoir ses droits devant la justice. Il demande que le prochain rapport donne des informations sur le nombre, la nature et l'issue des plaintes pour inégalité de rémunération portées devant les instances judiciaires et administratives.

Méthodes de comparaison

Le Comité relève, dans la Demande directe (CEACR) – adoptée 2017, publiée 107^e session CIT (2018) – relative à la Convention 100, que des modifications ont été apportées au règlement du Cabinet n° 1073 du 30 novembre 2010, qui précise l'objectif de la classification des emplois comme consistant à s'assurer que des postes équivalents et similaires sont classés de la même façon et qui définit les comparateurs utilisés pour le système de classification, tels que la complexité du travail, le stress, la coopération, les fonctions de direction, la responsabilité ainsi que les niveaux d'instruction et d'expérience nécessaires pour exercer les tâches concernées. Il demande que le prochain rapport donne une définition du travail égal ou travail de valeur égale. Il demande aussi si les méthodes utilisées pour évaluer le travail sont neutres sur le plan du sexe et excluent toute sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement féminins.

À ce sujet, le Comité prend note de l'arrêt rendu par la Cour suprême dans l'affaire n° SKC-67, dans laquelle le Département des affaires civiles de la Cour suprême de la République de Lettonie a reconnu que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale ne se limite pas aux seuls cas dans lesquels les hommes et les femmes exercent en même temps le même travail ou un travail de valeur égal pour le même employeur (Demande directe (CEACR) – adoptée 2017). Il demande que le prochain rapport donne de plus amples informations concernant les comparaisons inter-entreprises dans les litiges en matière d'inégalité salariale. Il demande en particulier 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

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.

En 2016 (conclusion au titre de l'article 20), le Comité a noté, d'après les données figurant dans le rapport et les données publiées par Eurostat, que l'écart salarial en données non corrigées n'a cessé de se creuser pendant la période de référence. Il est ainsi passé de 13,6 % en 2011 à 13,8 % en 2012, 14,4 % en 2013 puis 15,2 % en 2014 (taux néanmoins inférieur à la moyenne pour les 28 pays de l'UE, qui était de 16,1 % en 2014). Il relève maintenant, d'après les données publiées par Eurostat, que l'écart salarial s'est élevé à 17 % en 2015 et en 2016, soit un chiffre en hausse par rapport à la période de référence précédente. Le Comité demande qu'une analyse détaillée des principaux facteurs de l'écart salarial figure dans le prochain rapport.

Politiques mises en oeuvre et autres mesures

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

Conclusion

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

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 Lettonie.

Le rapport indique qu'aux termes de l'article 103 du code du travail, les périodes de préavis en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur sont les suivantes :

- dix jours en cas de licenciement du salarié pour manquement grave, sans raison valable, à son contrat d'emploi ou aux procédures de travail qui lui avaient été spécifiées (article 101§1, al. 1), pour avoir agi en violation de principes moraux, d'une façon incompatible avec la poursuite d'une relation de travail (alinéa 3), pour non-respect des règlements relatifs à la protection du travail ayant mis en danger la sécurité et la santé d'autrui (alinéa 5), pour incapacité de travail due à son état de santé (alinéa 7) ou incapacité temporaire de six mois sans interruption ou d'un an sur une période de trois ans (alinéa 11) ;
- un mois en cas de licenciement du salarié pour cause d'incompétence (alinéa 6), réintégration d'un autre travailleur (alinéa 8), réduction des effectifs (alinéa 9) ou liquidation de l'entreprise (alinéa 10).

Le Comité note dans le rapport que les conventions collectives et contrats d'emploi peuvent prévoir un préavis plus long. Il y relève également que les délais de préavis prévus par l'article 103 du code du travail s'appliquent aussi en cas de révocation des agents de l'Etat (article 41 de la loi relative à la fonction publique).

Le Comité considère que la situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte, étant donné qu'un préavis de dix jours en cas de licenciement motivé par une incapacité de travail due à l'état de santé du salarié ou par une incapacité temporaire de travail n'est pas raisonnable pour les agents et fonctionnaires qui justifient de plus de six mois d'ancienneté et qu'un préavis d'un mois n'est pas raisonnable pour les agents et fonctionnaires justifiant de plus de trois ans d'ancienneté.

Le rapport précise que le licenciement immédiat est autorisé lorsqu'un salarié commet un acte illégal et perd de ce fait la confiance de l'employeur (article 101§1, al. 2) ou lorsqu'il exerce son travail sous l'influence de l'alcool, de stupéfiants ou de substances toxiques (alinéa 4).

Le rapport ajoute qu'un préavis de trois jours est accordé en cas de licenciement survenant en période d'essai (article 47 du code du travail). Le Comité demande que le prochain rapport indique la durée maximale de la période probatoire prévue par la loi. Il relève aussi dans le rapport que les conditions afférentes au préavis s'appliquent à tous les salariés couverts par le code du travail, y compris les travailleurs à temps partiel. Il demande que le prochain rapport confirme que ces mêmes conditions valent également en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.

Conclusion

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

- un préavis de dix jours en cas de licenciement motivé par une incapacité de travail due à l'état de santé du salarié ou par une incapacité temporaire de travail n'est pas raisonnable pour les agents et fonctionnaires qui justifient de plus de six mois d'ancienneté ;
- un préavis d'un mois pour les salariés et fonctionnaires justifiant de plus de trois ans d'ancienneté en cas de licenciement pour incompétence, réintégration d'un autre salarié, réduction d'effectifs ou liquidation de l'entreprise n'est pas raisonnable.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

En vertu de l'article 78 du code du travail, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire pour recouvrer :

- des sommes versées en trop en raison d'une erreur de l'employeur ou si le salarié est responsable ;
- des avances sur salaire ou le solde non utilisé et non restitué en temps voulu de sommes versées par anticipation dans le cadre d'un voyage ou d'un déplacement professionnel, ou d'autres avances sur frais ;
- la rémunération moyenne perçue au titre de jours de congé non acquis du fait du licenciement du salarié.

En outre, sous réserve du consentement écrit du salarié, l'employeur peut opérer une compensation entre la rémunération qu'il est tenu de payer au titre de pertes causées par un agissement fautif du salarié. En l'espèce, la retenue ne peut excéder 20 % du salaire mensuel et ne peut en aucun cas être supérieure à un montant correspondant au salaire minimum mensuel majoré de la prestation de sécurité sociale pour chaque enfant mineur. Dans l'hypothèse où le salarié contesterait le montant de la réparation pour les pertes subies, il est en droit de déposer un recours devant le tribunal compétent. En vertu du Code de procédure civile (article 594), les limites applicables à la saisie des salaires peuvent dans certains cas représenter 30 % ou 50 % du salaire minimum.

Le Comité demande que le prochain rapport indique les limites applicables aux retenues sur salaire effectuées en vertu du code du travail et si les travailleurs ont la possibilité de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire imposée par la loi. Il demande aussi des informations relatives à d'autres créances non prévues par le code du travail ou le code de procédure civile, comme les cotisations syndicales et les amendes susceptibles de donner lieu à une retenue sur salaire.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Lettonie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que la quotité saisissable du salaire laisse les travailleurs qui perçoivent les salaires les plus bas et les personnes qui sont à leur charge sans moyens de subsistance suffisants.

Article 5 - Droit syndical

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

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

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions XVII-2 (2005), XVIII-2 (2007) XIX-3 (2010) et XX-3 (2014)) que la situation n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que l'article 3.2 de la loi sur les syndicats exigeait de réunir un minimum de 50 membres ou le quart au moins des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat, ce qui représente une restriction excessive du droit syndical. Il a cependant noté qu'une nouvelle loi en la matière avait été soumise au Parlement et demandé des informations sur les dispositions de ce texte, notamment s'agissant des démarches à accomplir pour la création d'un syndicat (Conclusions 2014).

Selon le rapport, le Parlement letton a adopté la nouvelle loi relative aux syndicats (ci-après « la loi ») le 6 mars 2014. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2014 et la loi antérieure du 13 décembre 1990 a par conséquent été abrogée.

La loi régit l'activité des syndicats, donne une définition du syndicat et garantit le droit de constituer un syndicat et d'y adhérer. Elle prévoit le droit des syndicats de constituer des fédérations et consacre le principe de l'égalité entre syndicats et de leur indépendance. Enfin, elle énonce explicitement le droit de ne pas adhérer et de ne pas devenir membre d'un syndicat.

L'article 7 de la loi dispose que le nombre de membres fondateurs d'un syndicat ne peut être inférieur à quinze ou à un quart de l'effectif total de l'entreprise, lequel ne peut être inférieur à cinq. Le nombre de membres fondateurs d'un syndicat créé en dehors d'une entreprise ne peut être inférieur à 50. Une fédération peut être constituée par l'union d'au moins trois syndicats ayant satisfait aux formalités d'enregistrement prévues par la loi.

Le Comité relève que le nombre de membre requis pour constituer un syndicat dans une entreprise est passé de 50 à quinze, mais que la loi fixe toujours un seuil au moins égal à un quart des effectifs. Il rappelle avoir précédemment indiqué que cela représente une restriction excessive. Il estime aussi excessif d'exiger de réunir au moins 50 membres pour créer un syndicat en dehors d'une entreprise. En conséquence, le Comité maintient que la situation demeure non conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 en particulier à la lumière du faible nombre de membres des syndicats.

La loi prévoit qu'un syndicat acquiert la personnalité morale à compter du moment où il est inscrit au Registre des associations et fondations.

Dans le cadre de leurs activités de représentation et de défense des intérêts professionnels, économiques et sociaux des travailleurs, les syndicats ont le droit de conduire des négociations collectives et d'être informés et consultés par l'employeur, les organisations d'employeurs et leurs associations ; ils sont habilités à signer des conventions collectives (conventions à caractère général), ou encore à déclencher une grève. Ils peuvent aussi participer à l'élaboration de projets de textes réglementaires ou législatifs et de documents de stratégie politique et demander à l'État et aux collectivités locales (et obtenir) les informations requises pour l'exercice de leurs fonctions et l'atteinte de leurs objectifs.

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

Le Comité ayant précédemment demandé des informations concernant d'éventuels cas de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale, le rapport fournit des informations sur deux affaires de discrimination syndicale.

Champ d'application personnel

Selon le rapport, rien n'a changé concernant le droit syndical des fonctionnaires. Le Comité rappelle que la loi relative à la police autorise les personnels de police à créer et à adhérer à un syndicat.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées. Il demande aussi des informations sur le droit des membres des services de sécurité de l'État (autres que la police) de créer et d'adhérer à un syndicat.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif qu'il faut réunir le quart au moins des salariés d'une entreprise pour pouvoir constituer un syndicat et au moins 50 membres fondateurs pour créer un syndicat en dehors d'une entreprise, ce qui constitue une restriction excessive 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 Lettonie.

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961 (Conclusions XX-3, 2014).

Selon le rapport, la nouvelle loi de 2014 relative aux syndicats contient des dispositions concernant la représentation des syndicats au sein des structures de coopération tripartite et de dialogue social ainsi que dans le cadre des relations avec l'État et les collectivités locales. Elle régit les questions ayant trait au dialogue social bipartite.

Le rapport contient des informations sur plusieurs initiatives visant à développer et renforcer le dialogue social.

Le Comité reconduit sa conclusion.

Conclusion

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 aux motifs qu'environ 20 % seulement de la main-d'œuvre était couverte par une convention collective et que les procédures de négociation volontaire n'étaient pas suffisamment encouragées en pratique (Conclusions XX-3, 2014).

Selon le rapport, l'article 18 de la nouvelle loi de 2014 relative aux syndicats a été adopté en vue d'encourager la conclusion de conventions collectives et de combler les lacunes juridiques antérieures. Le rapport contient une description du nouveau texte. Le Comité note que le seuil fixé pour étendre une convention collective sectorielle a été abaissé.

En ce qui concerne la couverture des conventions collectives, selon le rapport les conventions collectives à caractère général couvrent environ 24 % des travailleurs en Lettonie. Il existe une convention collective de branche dans le secteur privé (transports ferroviaires) et une convention collective de branche dans le secteur public (soins de santé). Le Comité considère que le taux de couverture demeure faible et, par conséquent, que la situation n'est pas conforme au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Conclusion

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961 (Conclusions XX-3, 2014.)

Selon le rapport, des modifications à la loi du 26 septembre 2002 relative aux conflits du travail ont été adoptées le 15 janvier 2015. Le Comité note que les modifications apportées sont d'ordre procédural.

Le rapport indique en outre qu'une loi relative à la médiation a été adoptée en 2014. Cette loi vise à promouvoir le recours à la médiation comme mode alternatif de règlement des différends. Les parties peuvent décider librement de leur participation à la médiation, du commencement de la médiation, du choix d'un médiateur et de la durée de la procédure dans les limites fixées par le médiateur ; elles peuvent l'interrompre et y mettre un terme qu'elles soient ou non parvenues à un accord.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie 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 Lettonie.

Action collective : définition et objectifs autorisés , Habilitation à déclencher une action collective et Conséquences d'une grève

Le Comité a déjà examiné la situation en matière d'action collective (définition, objectifs autorisés, personnes et organes habilités à mener des actions collectives ; restrictions ; exigences de procédure ; conséquences) dans ses conclusions précédentes (Conclusions XVII-2 (2005), XVIII-2 (2007), XIX-3 (2010) et XX-3 (2014)) et l'a jugée conforme à la Charte de 1961.

Le rapport indique qu'aucun changement n'est intervenu durant la période de référence pour ce qui concerne le cadre juridique pertinent et sa mise en œuvre.

Restrictions au droit de grève,

Cependant, selon les informations figurant dans des rapports précédents, l'article 20, paragraphe premier de la loi sur les institutions de sécurité de l'État dispose que les agents des institutions de sécurité de l'État ont l'interdiction, entre autres, d'organiser une grève, une manifestation ou des piquets de grève et d'y participer. Le Comité demande par conséquent des informations concernant le droit de grève des policiers et rappelle sa jurisprudence à cet égard : une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient. En revanche, l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève peut être conforme à la Charte (European Confederation of Police (EuroCOP) c. Irlande, Réclamation No. 80/2012, Décision sur la recevabilité et bien fondé du 2 décembre 2013).

Conclusion

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

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

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

Le Comité examine pour la première fois le cadre national des politiques en matière de droit à l'information et à la consultation.

Le Comité rappelle que la consultation au niveau de l'entreprise est examinée dans le cadre des articles 6§1 et 21. Pour les Etats ayant ratifié ces deux dispositions, la consultation au niveau de l'entreprise est examinée sous l'angle de l'article 21 (Conclusions 2004, Irlande).

Cadre juridique

Le Comité note que le droit des travailleurs à l'information et à la consultation est inscrit dans la loi, telle que reflétée dans le Code du travail, et mis en œuvre par le biais des conventions collectives. Son exercice est confié aux syndicats représentés au sein de l'entreprise, ou à d'autres organes représentatifs, et, dans une certaine mesure, aux salariés eux-mêmes.

Le rapport précise que l'article 11 du Code du travail décrit les droits et les obligations des représentants des salariés et définit les notions d'information et de consultation. En particulier, par « information », il faut entendre la transmission d'informations de l'employeur aux représentants des travailleurs. L'information doit être donnée en temps utile, ainsi que de manière et en quantité appropriées. Le Code définit aussi la notion de consultation, qui consiste en un échange de vues et en l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur. Les consultations doivent être menées en temps utile et de manière, en quantité et au niveau appropriés, de sorte que les représentants des salariés puissent obtenir des réponses étayées.

Champ d'application personnel

Le rapport indique que selon l'article 10§2 du Code du travail, des représentants des salariés peuvent être élus dans toute entreprise de cinq salariés ou plus. Les représentants des salariés veillent au respect des droits sociaux, économiques et professionnels des travailleurs et jouissent souvent d'un droit à l'information et à la consultation plus étendu que les autres salariés.

Le Comité considère que la situation de la Lettonie est conforme à la Charte sur ce point.

Champ d'application matériel

Le Comité note que selon l'article 11 du Code du travail, les représentants des salariés sont en droit de demander et de recevoir des informations de l'employeur sur la situation économique et sociale de l'entreprise et les changements qui pourraient intervenir dans cette situation. Ils sont également en droit d'être informés de l'embauche d'un salarié par le service de recrutement de leur entreprise. Ils doivent aussi être informés en temps utile et consultés par l'employeur avant que ce dernier ne prenne une décision susceptible d'affecter les intérêts des salariés, notamment une décision qui pourrait avoir une incidence importante sur les rémunérations, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise.

Le Comité note en particulier, d'après la description détaillée des droits individuels à l'information et à la consultation, qu'en vertu des articles 106 et 120 du Code du travail, des consultations approfondies doivent être engagées avec les représentants des salariés en cas de licenciement collectif ou de changement d'employeur. Il prend également note de l'obligation faite aux employeurs (articles 51§3 et 55 du Code du travail) de consulter les représentants des salariés avant d'établir ou de modifier une norme de travail ou la réglementation relative aux procédures de travail. L'article 55§3 du Code du travail oblige aussi les employeurs à informer tous les salariés de la réglementation relative aux procédures de travail.

Recours

Le Comité relève dans le rapport que selon l'article 94 du Code du travail, tout salarié dont les droits ou les intérêts ne sont pas respectés peut déposer une réclamation auprès de la personne désignée à cet effet par l'entreprise. Les représentants des salariés sont également habilités à déposer une réclamation afin de protéger les droits et les intérêts d'un salarié.

Le rapport fait état des amendes qu'encourent les employeurs – personnes morales comme physiques – en vertu des articles 41 et 166 du Code des infractions administratives s'ils ne respectent pas la réglementation régissant les relations d'emploi ou s'ils manquent à leur obligation de conclure une convention collective ou d'en respecter les conditions.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si une procédure judiciaire est accessible aux salariés, ou à leurs représentants, qui considèrent que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'a pas été respecté.

Contrôle

Le Comité note que selon l'article 3 de la loi relative à l'Inspection nationale du travail, l'Inspection du travail assure la surveillance et le contrôle de l'application de la réglementation régissant les relations d'emploi et la protection des travailleurs. D'après le rapport, les inspecteurs du travail sont habilités à adresser des avertissements et des injonctions aux employeurs afin d'assurer le respect de la réglementation précitée. Ils peuvent aussi infliger des amendes administratives aux employeurs et aux autres personnes responsables en cas d'infraction, conformément aux procédures prescrites.

Le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

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

Le Comité examine pour la première fois le cadre national des politiques relatives au droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

D'après le rapport, le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail est inscrit dans la loi, telle que reflétée dans le code du travail, et est mis en œuvre par le biais des conventions collectives. Son exercice est confié aux syndicats représentés au sein de l'entreprise, ou à d'autres organes représentatifs, et, dans une certaine mesure, aux salariés eux-mêmes.

Le rapport précise que les droits et les obligations des représentants des travailleurs au sein de l'entreprise sont régis par l'article 11§1 du code du travail. L'élection desdits représentants est régie par le règlement n° 427 du 7 septembre 2002 du Conseil des ministres sur la procédure d'élection des représentants des travailleurs et leurs activités. L'article 21 de la loi relative à la protection des travailleurs régit la participation desdits représentants au contrôle interne de l'environnement de travail, tandis que l'article 3 de la loi relative à l'Inspection nationale du travail régit le contrôle par l'État de l'environnement de travail, par le biais des services de l'Inspection du travail.

Le Comité rappelle que la mise en œuvre de l'article 22 de la Charte nécessite que les travailleurs et/ou leurs représentants (syndicats, délégués du personnel, délégués à l'hygiène et à la sécurité, comités d'entreprise) jouissent effectivement d'un droit de participation et de contribution aux décisions et au contrôle du respect de la réglementation locale au sein de l'entreprise. Il rappelle également que l'article 22 s'applique à toutes les entreprises, publiques comme privées. Les États peuvent exclure de son champ d'application les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales (Conclusions 2005, Estonie) et les entreprises de tendance.

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que l'article 22 s'applique aux entreprises publiques comme privées. Il demande également s'il existe dans la législation ou la pratique nationales des seuils d'effectifs en dessous desquels une entreprise n'est pas assujettie à ces règles.

Conditions de travail, organisation du travail, milieu du travail

Le rapport précise que selon l'article 11§1 du code du travail, les représentants des travailleurs sont en droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des dispositions relatives à la rémunération du travail, du milieu du travail, des conditions de travail et de l'organisation du temps de travail. Le Comité demande que le prochain rapport décrive en détail comment ce droit est mis en œuvre dans la pratique.

Le Comité prend note des activités organisées pendant la période de référence par la Fédération des syndicats libres de Lettonie, afin de contribuer à la mise en place de conditions de travail équitables et de renforcer le respect du droit à l'information et à la consultation et du droit à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail.

Protection de la santé et de la sécurité

Le Comité rappelle que les salariés et/ou leurs représentants (syndicats, délégués du personnel, délégués à la santé et à la sécurité, comités d'entreprise) doivent jouir du droit effectif de participer à la prise des décisions et au contrôle du respect de la réglementation relative à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise.

Il relève dans le rapport que selon l'article 11§1 du code du travail, les représentants des salariés sont en droit de prendre part à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Aux termes de l'article 10 de la loi relative à la protection des travailleurs, l'employeur est tenu de consulter les salariés ou leurs représentants et de les laisser participer aux réunions traitant des mesures et des procédures de sécurité dans l'entreprise. En vertu de l'article 21 de la même loi, le représentant des travailleurs est notamment habilité à demander une évaluation des facteurs de risque présents dans l'entreprise et à proposer la conclusion d'accords entre l'employeur et les salariés sur la détermination des mesures de protection des travailleurs.

Organisation de services et facilités socioculturels

Le rapport ne contient pas d'informations spécifiques sur l'application de l'article 22(c). Le Comité demande que le prochain rapport fasse plus particulièrement état des mesures adoptées ou encouragées par les autorités pour permettre aux travailleurs ou à leurs représentants de contribuer à l'organisation des services sociaux et socioculturels au sein de l'entreprise (au-delà des informations à fournir au titre de l'article 22(b)).

Le Comité rappelle que le droit de prendre part à l'organisation des services et facilités sociaux et socioculturels ne concerne que les entreprises où de tels services et facilités sont envisagés ou ont déjà été implantés. L'article 22 de la Charte n'impose pas à l'employeur de mettre des services et facilités sociaux et socioculturels à la disposition de ses salariés, mais exige que, dans les entreprises qui offrent de tels services et facilités, les salariés participent à leur organisation (Conclusions 2007, Italie et Conclusions 2007, Arménie).

Mise en oeuvre

Le Comité rappelle que les travailleurs doivent disposer de voies de recours juridiques en cas de non-respect de leurs droits (Conclusions 2003, Bulgarie). Des sanctions doivent également être prévues lorsque les entreprises méconnaissent leurs obligations en la matière (Conclusions 2003, Slovaquie).

À cet égard, le rapport précise que selon l'article 3 de la loi relative à l'Inspection nationale du travail, l'Inspection du travail assure la surveillance et le contrôle de l'application de la réglementation régissant les relations d'emploi et la protection des travailleurs. D'après le rapport, les inspecteurs du travail sont habilités à adresser des avertissements et des injonctions aux employeurs afin d'assurer le respect de la réglementation précitée. Ils peuvent aussi infliger des amendes administratives en cas d'infraction, conformément aux procédures prescrites. Le Comité prend note de la description détaillée des amendes prévues par l'article 41 du code des infractions administratives, selon lequel le montant de l'amende applicable en cas de non-respect de la réglementation régissant la protection des travailleurs est compris entre 70 et 350 € pour une personne physique ou un fonctionnaire et entre 70 et 700 € pour une personne morale.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les procédures administratives et/ou judiciaires accessibles aux salariés, ou à leurs représentants, qui considèrent que leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail n'a pas été respecté. Dans ce cadre, le Comité demande des informations concernant les sanctions auxquelles s'exposent les employeurs qui ne s'acquitteraient pas de leurs obligations. Il demande également si les salariés ou leurs représentants ont droit à des dommages et intérêts. Le prochain rapport devra aussi contenir des informations actualisées sur les décisions prises par les instances judiciaires compétentes concernant la mise en œuvre du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Le Comité relève dans le rapport que les employeurs et les salariés peuvent consulter les services de l'Inspection du travail (SLI) sur la réglementation régissant la relation de travail et la protection des travailleurs. Ils répondent aussi aux questions en face à face, par téléphone et par courriel. Le site internet de l'Inspection du travail contient en outre des informations sur divers aspects de la relation de travail et de la protection des travailleurs. Selon le rapport, en 2013 et en 2014, l'Inspection du travail a organisé des séances d'information destinées aux étudiants et aux jeunes concernant ses activités et les relations professionnelles. En outre, en 2013, la Confédération des syndicats libres de Lettonie a organisé un concours ouvert aux élèves des établissements d'enseignement professionnel concernant les relations de travail et la protection des travailleurs.

Le Comité 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.

Le rapport ne contient aucune information sur les mesures prises pour sensibiliser à la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur toute mesure préventive mise en œuvre durant la période de référence afin de favoriser une prise de conscience du problème du harcèlement sexuel au travail. Il demande également si, et dans quelle mesure, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité relève dans le rapport que l'article 29 du code du travail prohibe implicitement le harcèlement sexuel, dans la mesure où il s'agit d'un type de harcèlement, et le considère comme une forme de discrimination au sens du code du travail. Le harcèlement est défini comme « *le fait de soumettre autrui à tout acte non désiré du point de vue de la personne visée et lié à son appartenance à un sexe ou à l'autre, y compris tout comportement à connotation sexuelle, dès lors que ces agissements ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant, dégradant ou offensant* ».

Le rapport indique que l'Inspection du travail est habilitée à émettre des avertissements ou injonctions pour assurer le respect des dispositions légales en matière de relations du travail et de protection des travailleurs. En cas d'infraction, elle peut infliger une amende d'un montant de 35€ à 350€ si l'employeur est une personne physique ou un fonctionnaire et de 70€ à 1 100€ si l'employeur est une personne morale. En cas de non-respect de l'interdiction de discrimination, le montant de l'amende oscille entre 140€ et 700€. Le non-respect de l'interdiction de discrimination est également puni par le code pénal (article 149).

Le Comité relève dans le rapport que depuis janvier 2013, le principe d'égalité de traitement prévu par le code du travail est également énoncé par la loi relative à l'interdiction de la discrimination à l'encontre de toute entité physique exerçant une activité économique, qui s'applique aux travailleurs indépendants et fait référence à la discrimination fondée sur le sexe et au harcèlement en tant que comportement non désiré lié au sexe de la personne.

Selon le rapport, cette loi établit le droit de demander réparation pour le préjudice subi – matériel et moral – devant les tribunaux.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 26§1 de la Charte, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection efficace contre le harcèlement sexuel. Cette protection doit comprendre le droit de recours devant une instance indépendante en cas de harcèlement sexuel, celui d'obtenir une juste réparation et celui de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait respecter ces droits. La responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée lorsque le harcèlement a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, même s'il met en cause, en tant qu'auteur ou victime, une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

Le Comité demande si le cadre légal prévoit la protection des victimes de harcèlement sexuel contre les représailles et si la responsabilité de l'employeur peut être engagée lorsque le harcèlement sexuel a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, même s'il met en cause, en tant qu'auteur ou victime, une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

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 relève dans le rapport qu'en vertu des dispositions de l'article 29§3 du code du travail, le régime d'aménagement de la charge de la preuve est applicable dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe.

Dommages et intérêts

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement sexuel doivent disposer de voies de recours juridiques effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral. Celles-ci doivent notamment permettre une indemnisation appropriée, dont le montant soit suffisamment réparateur pour la victime afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral et dissuasif pour l'employeur. De plus, les personnes concernées doivent pouvoir être réintégrées à leur poste si elles ont été licenciées abusivement ou contraintes de démissionner pour des motifs participant du harcèlement sexuel.

D'après le rapport, conformément aux dispositions de l'article 29§8 du code du travail, en cas de non-respect de l'interdiction d'appliquer un traitement différencié, le salarié concerné peut demander réparation du préjudice matériel et moral subi. En outre, en vertu de l'article 1635 du code civil, toute personne ayant subi un préjudice moral résultant d'agissements illicites peut demander réparation devant une juridiction civile. Le montant des dommages et intérêts pour l'indemnisation du préjudice moral est fixé par le juge en fonction de la gravité de l'atteinte morale subie par la victime et de ses répercussions. Le Comité demande que le prochain rapport donne, le cas échéant, des exemples de jurisprudence en matière de réparation, notamment en ce qui concerne les indemnités accordées.

Le Comité relève dans le rapport par pays du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Lettonie, rapport 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes) que dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe, le salarié est en droit de demander sa réintégration. Le Comité demande que le prochain rapport confirme que le droit à réintégration est garanti à tout salarié ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou qui aurait été poussé à démissionner pour des motifs participant du harcèlement sexuel et fournisse des informations à ce sujet.

Conclusion

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

Prévention

Le Comité relève dans le rapport qu'il n'existe pas de mesures spécifiques pour assurer la protection des salariés contre le harcèlement moral mais que des mesures générales ont été prises en vue de promouvoir le principe de l'égalité des droits et l'interdiction d'appliquer un traitement discriminatoire. À cet égard, le Comité renvoie aux activités de l'Inspection nationale du travail (SLI), qui met notamment en place des mesures de prévention et qui a une mission d'information de la société sur l'égalité des droits et l'interdiction d'appliquer un traitement discriminatoire.

Le Comité rappelle que l'Article 26§2 impose aux Etats Parties des obligations positives 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 moral. 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.

Le rapport ne contient aucune information sur les mesures prises pour sensibiliser à la question du harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur toute mesure préventive mise en œuvre durant la période de référence afin de favoriser une prise de conscience du problème du harcèlement moral (psychologique) au travail. Il demande également si, et dans quelle mesure, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité relève dans le rapport que l'article 29 du code du travail prohibe le harcèlement et le considère comme une forme de discrimination au sens du code du travail. Le harcèlement est défini comme *« le fait de soumettre autrui à tout acte non désiré du point de vue de la personne visée et lié à son appartenance à un sexe ou à l'autre [ou à d'autres motifs précisés dans la loi, à savoir la race, le couleur de la peau, l'âge, le handicap, les convictions religieuses, politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, le patrimoine ou la situation matrimoniale, l'orientation sexuelle ou d'autres motifs], y compris tout comportement à connotation sexuelle, dès lors que ces agissements ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant, dégradant ou offensant »*.

Le rapport indique que l'Inspection du travail est habilitée à émettre des avertissements ou injonctions pour assurer le respect des dispositions légales en matière de relations du travail et de protection des travailleurs. En cas d'infraction, elle peut infliger une amende d'un montant de 35€ à 350€ si l'employeur est une personne physique ou un fonctionnaire et de 70€ à 1 100€ si l'employeur est une personne morale. En cas de non-respect de l'interdiction de discrimination, le montant de l'amende oscille entre 140€ et 700€. Le non-respect de l'interdiction de discrimination est également puni par le code pénal (article 149).

Le Comité relève dans le rapport que depuis janvier 2013, le principe d'égalité de traitement prévu par le code du travail est également énoncé par la loi relative à l'interdiction de la discrimination à l'encontre de toute entité physique exerçant une activité économique, qui s'applique aux travailleurs indépendants et fait référence à la discrimination fondée sur le sexe et au harcèlement en tant que comportement non désiré lié au sexe de la personne. Selon le rapport, cette loi établit le droit de demander réparation pour le préjudice subi – matériel et moral – devant les tribunaux.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 26§2 de la Charte, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection efficace contre le harcèlement. Cette protection doit comprendre le droit de recours devant une instance indépendante en cas de harcèlement, celui d'obtenir une juste réparation et celui de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait respecter ces droits. La responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée lorsque le harcèlement a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, même s'il met en cause, en tant qu'auteur ou victime, une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

Le Comité demande si le cadre légal prévoit la protection des victimes de harcèlement moral (psychologique) contre les représailles et si la responsabilité de l'employeur peut être engagée lorsque le harcèlement a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, même s'il met en cause, en tant qu'auteur ou victime, une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

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.

D'après le rapport, en vertu des articles 9 et 29§3 du code du travail, en cas de discrimination, le régime d'aménagement de la charge de la preuve est applicable.

Dommages et intérêts

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement doivent disposer de voies de recours juridiques effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral. Celles-ci doivent notamment permettre une indemnisation appropriée, dont le montant soit suffisamment réparateur pour la victime afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral et dissuasif pour l'employeur. De plus, les personnes concernées doivent pouvoir être réintégrées à leur poste si elles ont été licenciées abusivement ou contraintes de démissionner pour des motifs participant du harcèlement.

D'après le rapport, conformément aux dispositions de l'article 29§8 du code du travail, en cas de non-respect de l'interdiction d'appliquer un traitement différencié, le salarié concerné peut demander réparation du préjudice matériel et moral subi. En outre, en vertu de l'article 1635 du code civil, toute personne ayant subi un préjudice moral résultant d'agissements illicites peut demander réparation devant une juridiction civile. Le montant des dommages et intérêts pour l'indemnisation du préjudice moral est fixé par le juge en fonction de la gravité de l'atteinte morale subie par la victime et de ses répercussions. Le Comité demande que le prochain rapport donne, le cas échéant, des exemples de jurisprudence en matière de réparation.

Il demande en outre si le droit à réintégration est garanti à tout salarié ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou qui aurait été poussé à démissionner pour des motifs participant du harcèlement moral (psychologique).

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lettonie est conforme à l'article 26§2 de la Charte.

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

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

Types de représentants des travailleurs

L'article 10 du code du travail letton prévoit deux types de représentants : les délégués syndicaux et les autres représentants élus des travailleurs.

Le Comité rappelle que l'annexe à l'article 28 précise que l'expression « représentants des travailleurs » désigne les personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales. L'article 28 ne cherche pas à imposer une obligation de prévoir des types particuliers de représentants des travailleurs, mais veille à ce que des formes adéquates de représentation existent pour tous les travailleurs, tant dans le cadre des négociations collectives avec l'employeur qu'en dehors. A la lumière de ce qui précède, le Comité demande, afin d'avoir une vue complète de la situation, que le prochain rapport explique plus en détail les différents types de représentants des travailleurs en Lettonie, autres que les délégués syndicaux.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Aux termes de l'article 110 du code du travail et de l'article 13.7 de la loi relative aux syndicats, les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés sans l'accord préalable de leur organisation, sauf dans les cas prévus par la loi. Le Comité demande des précisions concernant ces exceptions. Notant également qu'au regard de la loi relative aux syndicats, certains droits des délégués syndicaux ne sont conférés qu'à un nombre limité de membres du syndicat, dûment habilités, il demande que le prochain rapport fournisse des explications à ce sujet. Il demande également comment les représentants des travailleurs, autres que les délégués syndicaux, sont protégés dans les entreprises où aucun syndicat n'est présent et pour combien de temps cette protection se prolonge.

S'agissant de la protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement, outre l'interdiction générale d'exercer des représailles sur un salarié qui s'acquitte de ses missions en toute légalité, le code du travail dispose que l'exercice des fonctions incombant au représentant des travailleurs ne peut être invoquée pour restreindre ses droits. Le Comité demande que le prochain rapport revienne plus en détail sur ce point et explique précisément comment les représentants des travailleurs (délégués syndicaux et autres représentants élus) sont protégés contre des actes préjudiciables qui peuvent consister, par exemple, à les priver de certains avantages, à leur refuser des possibilités de formation, des promotions ou des mutations, à les discriminer en cas de licenciements collectifs ou plan de départ à la retraite, à réduire leurs horaires de travail ou à leur faire subir des moqueries ou des pratiques de harcèlement.

En cas de conflit, la charge de la preuve incombe à l'employeur : c'est à lui qu'il appartient de démontrer que les conséquences néfastes que ses actes auraient pu avoir sur le salarié ne résultent pas, directement ou indirectement, de l'exercice des droits reconnus aux salariés, y compris de l'exercice des fonctions incombant au représentant du personnel. Le tribunal peut ordonner la réintégration d'un salarié dont le contrat a été illégalement révoqué. Le Comité demande si les représentants des travailleurs ont également droit à une indemnisation en cas de violation de leurs droits.

Dans l'attente d'une réponse complète à ces différentes questions, le Comité réserve sa position sur ce point.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Aux termes de l'article 110 du code du travail, les délégués syndicaux sont en droit de recevoir et de distribuer des informations, d'accéder au site de l'entreprise et de tenir des

réunions dans ses locaux. L'article 13.4 de la loi relative aux syndicats permet aux représentants syndicaux habilités de prétendre à du temps libre rémunéré, qui ne peut excéder la moitié du temps de travail prévu par leur contrat. Le Comité demande comment cette limite est calculée.

Le Comité demande que le prochain rapport donne des précisions sur les facilités accordées aux représentants des travailleurs, y compris toutes celles mentionnées dans son Observation interprétative de l'article 28. Il demande également qu'une attention particulière soit accordée aux informations relatives aux facilités accordées aux membres des syndicats, autres que ceux habilités par leur organisation, ainsi qu'aux autres représentants du personnel.

Conclusion

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

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 Lettonie.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 29 (Conclusions 2003) et rappelle que cet article de la Charte impose à l'employeur de consulter (et pas seulement d'informer) les représentants des travailleurs, et qu'il détermine l'objet de cette consultation. Le Comité a indiqué que l'obligation d'information et de consultation ne se limite pas à une obligation d'information unilatérale, mais suppose de mettre en place une procédure (de consultation) pour que s'instaure un dialogue suffisant entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur les possibilités d'éviter les licenciements ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences. La procédure de consultation doit porter sur les éléments suivants :

- les licenciements en tant que tels, dont les possibilités de les éviter ou de limiter leur nombre ; et
- les mesures d'accompagnement, notamment les mesures sociales visant l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés et les indemnités de licenciement.

Définition et champ d'application

Le Comité rappelle que les licenciements collectifs visés à l'article 29 sont les licenciements qui concernent une pluralité de salariés dans le cadre d'une unité de temps à préciser par la loi, intervenant pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs et consécutifs à la réduction ou à la transformation des activités de l'entreprise (Conclusions 2003, Observation interprétative de l'article 29).

Le rapport indique que, conformément à l'article 105§1 du Code du travail, sont qualifiés de licenciements collectifs ceux où il est mis fin aux contrats de travail dans un délai de 30 jours :

- d'au moins cinq salariés dans les entreprises qui emploient entre 20 et 50 personnes ;
- d'au moins 10 salariés dans les entreprises qui emploient entre 50 et 100 personnes ;
- d'au moins 10 % des salariés dans les entreprises qui emploient entre 100 et 300 personnes ; ou
- d'au moins 30 salariés dans les entreprises qui emploient plus de 300 personnes.

Le Comité note que la définition de licenciement collectif n'est pas restrictive et constate que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Information préalable et consultation

Le Comité rappelle que selon l'article 29, les procédures de consultation doivent intervenir en temps utile, avant les licenciements, dès que l'employeur envisage de procéder à des licenciements collectifs.

La procédure de consultation doit porter sur les licenciements eux-mêmes, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et sur les moyens d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés (Conclusions 2003, Observation interprétative de l'article 29).

D'après le rapport, l'article 106 du Code du travail dispose que l'employeur, avant le licenciement collectif, procède à des notifications et à des consultations. Conformément à l'article 106§1, un employeur qui a l'intention de procéder à des licenciements collectifs entame en temps utile des consultations avec les représentants du personnel afin de

convenir du nombre de salariés visés, le processus de licenciement collectif et les garanties sociales pour les salariés soumis au licenciement. Ces consultations doivent passer en revue les possibilités qui permettraient d'éviter les licenciements ou d'en diminuer le nombre et d'en atténuer les conséquences grâce à un plan social visant l'aide au reclassement et à la réinsertion des travailleurs concernés.

L'employeur a l'obligation de communiquer par écrit aux représentants des travailleurs toutes informations pertinentes, notamment les raisons des licenciements collectifs, le nombre d'employés qu'il prévoit de licencier et leur répartition par catégorie/fonction, le nombre de personnes habituellement employées dans l'entreprise, la période sur laquelle interviendront les licenciements, ainsi que le mode de calcul des sommes qui pourraient leur être versées à titre d'indemnités de licenciement.

L'employeur doit également notifier par écrit à l'Agence nationale pour l'emploi et le gouvernement local sur le territoire duquel l'entreprise est située. Outre les informations communiquées aux représentants des travailleurs, cette notification doit contenir l'identité de l'employeur, le lieu et le type d'activité de l'entreprise, ainsi que les informations relatives aux consultations avec les représentants des travailleurs. De plus, l'employeur doit envoyer un duplicata d'une telle notification aux représentants des travailleurs.

Le rapport indique que, conformément à l'article 170 du Code du travail, l'employeur peut engager des licenciements collectifs au plus tôt 30 jours après la notification à l'Agence nationale pour l'emploi, sauf accord ultérieur entre l'employeur et les représentants des travailleurs. L'Agence nationale pour l'emploi peut prolonger ce délai jusqu'à 60 jours ; dans ce cas, elle doit notifier par écrit aux représentants de l'employeur et des travailleurs la prolongation du délai et le motif de celle-ci deux semaines avant l'expiration du délai initial.

Au vu de ce qui précède, le Comité considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Mesures préventives et sanctions

Le Comité rappelle que le droit de consultation doit être assorti de garanties propres à en assurer l'exercice effectif. En cas de manquement par l'employeur à ses obligations, un minimum de procédure administrative ou judiciaire doit être prévu avant l'intervention des licenciements, afin d'éviter qu'il n'y soit procédé avant que la condition de consultation ait été remplie. Des sanctions a posteriori doivent être prévues ; elles doivent être efficaces, c.-à-d. présenter un caractère suffisamment dissuasif pour l'employeur qui ne respecte pas ses obligations (Observation interprétative de l'article 29, Conclusions 2003).

Le Comité relève dans le rapport qu'en cas de manquement aux dispositions de la loi régissant les questions d'information, de consultation et de notification, conformément à l'article 41§1 du Code des infractions administratives, un avertissement doit être donné ou une amende infligée à un employeur – personne physique ou un fonctionnaire (de 35 à 350€) ou à un employeur – personne morale (de 70 à 1100€).

Selon le rapport, l'Inspection du travail a été saisie d'une plainte pour non-respect du droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs pendant la période de référence.

Le Comité demande quelles sont les mesures préventives en place pour garantir que les licenciements n'aient pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

Conclusion

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