



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

MONTENEGRO

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne le Monténégro, qui a ratifié la Charte le 3 mars 2010. L'échéance pour remettre le 7ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et Monténégro l'a présenté le 26 décembre 2017.

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).

Le Monténégro a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 2§3, 2§4, 2§5, 2§7, 4§1, 4§4, 21, et 22.

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

Les Conclusions relatives au Monténégro concernent 14 situations et sont les suivantes :

- 6 conclusions de conformité : articles 2§2, 4§2, 5, 6§1, 6§2 et 6§3 ;
- 1 conclusion de non-conformité : article 6§4.

En ce qui concerne les 7 autres situations, relatives aux articles 2§1, 2§6, 4§3, 4§5, 26§1, 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 le Monténégro 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 4§2

En 2014, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu une convention collective générale (JO n° 14/14 du 22 mars 2014) pour deux ans. Sa mise en œuvre est contrôlée par les parties contractantes. En 2016, un accord de prolongation (JO n° 39/16 du 29 juin 2016) a été signé pour les deux ans suivants. Selon cette nouvelle Convention collective générale, la rémunération d'un salarié doit être majorée d'au moins 40 % par heure supplémentaire.

* * *

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 du Monténégro.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§1 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

En réponse à la question du Comité concernant une durée journalière maximale de travail, le rapport indique que, conformément à l'article 64 de la Constitution du Monténégro, les salariés ont droit à un temps de travail limité. Selon le rapport, une semaine de travail maximale est de six jours en respectant les périodes de repos journalières, et le septième jour est utilisé comme jour de repos. La période de repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures respectives par semaine.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé de confirmer que dans le cadre des formules souples d'aménagement du temps de travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut excéder 40 heures sur une période de référence d'un an. En réponse, le rapport indique à nouveau que la durée du travail hebdomadaire à temps plein est de 40 heures et les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 10 heures par semaine. Toutefois, dans les situations exceptionnelles, il peut être demandé aux travailleurs d'effectuer des heures supplémentaires excédant dix heures par semaine (Conclusions 2014, article 2§1), par conséquent, la durée maximale de travail journalière ou hebdomadaire pour de telles situations n'est pas établi par la loi. Le Comité se réfère à sa précédente conclusion pour une description des situations exceptionnelles conformément à l'article 50 du Code du travail.

Le Comité note que, conformément au Décret sur l'organisation et le fonctionnement de l'administration publique, la semaine du travail dans les organes de l'administration publique dure de lundi à vendredi et la durée normale du travail ne peut excéder 8 heures par jour, y compris une période de repos de 30 minutes.

En ce qui concerne des informations concernant d'éventuelles violations de la réglementation sur la durée du travail constatées par l'Inspection du travail, le rapport indique que celle-ci a identifié des cas où l'employeur a violé la loi relative à l'obligation de fournir une décision écrite avant d'introduire les heures supplémentaires pour le travailleur concerné. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à ce sujet.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé quelle est la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées ou non comme temps de repos. Le rapport indique que, conformément au Code du travail, un établissement de santé peut introduire des heures supplémentaires (travail en service) si le nouvel emploi, l'introduction d'un travail par roulement ou les modifications apportées aux horaires ne peuvent pas assurer des soins hospitaliers et ambulatoires continus. De plus, la convention collective de branche pour les activités de soins de santé de 2016 dans son article 18 régit l'augmentation du salaire pour le travail pendant les heures de service supplémentaires. De surcroît, un employé a droit à un jour de congé qui doit être pris au lendemain des heures de services supplémentaires effectués. Quant au service de garde, le rapport indique que, conformément à l'article 19 de ladite convention collective, l'employeur est tenu de payer à l'employé 10 % du taux horaire pour chaque heure de garde à domicile. En outre, conformément à la convention collective de branche pour les activités de l'agriculture, de l'alimentation, de l'industrie du tabac et de la gestion de l'eau, l'employeur est tenu d'augmenter le salaire de base de 15 % par heure pour chaque heure de garde à domicile.

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 à nouveau si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées ou non comme temps de repos, et ce, notamment, à l'égard des travailleurs autres que ceux des domaines mentionnés. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Monténégro.

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion et demandé s'il existe une liste exhaustive de critères pour établir dans quelles conditions le travail est autorisé les jours fériés. Le rapport indique que les critères et les règles n'ont pas été adoptés.

En réponse à la question du Comité concernant des informations à jour sur la nouvelle convention collective générale, le rapport indique qu'en 2014, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu une convention collective générale (JO n° 14/14 du 22 mars 2014) pour deux ans. Sa mise en œuvre est contrôlée par les parties contractantes. En 2016, un accord de prolongation (JO n° 39/16 du 29 juin 2016) a été signé pour les deux ans suivants. Le Comité note que les parties contractantes ont établi un Conseil composé de six membres et chargé de suivi, d'application et d'interprétation de cette convention collective.

De plus, en réponse à la question du Comité concernant le salaire majoré accordé en cas de travail effectué pendant les jours fériés, le rapport explique qu'une compensation pour ce travail est considérée comme supplément et payée en même temps que salaire. La nouvelle convention collective prévoit une majoration de 150 % par heure en cas de travail lors des jours fériés ou les fêtes religieuses. Le Comité comprend que cette majoration n'inclut pas le salaire de base et demande que le prochain rapport le confirme.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Monténégro est conforme à l'article 2§2 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 du Monténégro.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§6 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

En réponse à la question du Comité concernant l'indication de la durée de préavis en cas de résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail dans un document écrit (contrat ou autre document), le rapport indique que le travailleur a le droit et le devoir de travailler pendant au moins 30 jours à partir de la réception de préavis en cas de résiliation du contrat de travail. Le Comité demande à nouveau dans quel document écrit (contrat ou un autre document) figure la durée de préavis en cas de résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail. Il souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation du Monténégro soit conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Conclusion

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

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 du Monténégro.

Le Comité renvoie à l'article 2§2 pour une description d'une nouvelle Convention collective générale selon laquelle, la rémunération d'un salarié doit être majorée d'au moins 40 % par heure supplémentaire.

Le rapport indique également que la législation ne prévoit pas de dérogations au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires des hauts fonctionnaires de l'Etat et des cadres supérieures du secteur privé.

En réponse à la question du Comité concernant le droit à un congé en lieu et place d'une rémunération pour les heures supplémentaires accomplies, le rapport indique que ni le Code du travail ni la Convention collective générale ne prévoient de telle possibilité. De plus, une telle possibilité n'est prévue ni dans la loi sur les fonctionnaires et les employés de l'État, ni dans la Convention collective de branche pour le secteur de l'administration et de la justice.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Monténégro 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 du Monténégro.

Base juridique de l'égalité salariale

D'après le rapport, le code du travail consacre le principe de l'égalité dans l'emploi. Il interdit la discrimination directe et indirecte des salariés à raison de plusieurs motifs, dont le sexe. Selon le code du travail, par discrimination directe, on entend tout traitement fondé sur l'un des motifs énumérés, consistant à placer un salarié dans une situation moins favorable que d'autres salariés se trouvant dans une situation identique ou similaire. Selon ce même code, il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique place ou pourrait placer un individu qui recherche ou qui occupe un emploi dans une situation moins favorable qu'un autre individu en raison de caractéristiques, d'une situation, d'une orientation ou de croyances particulières.

Aux termes de l'article 77 du code du travail, les salariés de sexe masculin et féminin doivent recevoir un salaire égal pour un travail égal ou un travail d'égale valeur accompli au sein d'une entreprise. Toute décision prise par un employeur ou tout accord conclu avec un salarié qui serait contraire à cette disposition est nul et non avenue. Par travail d'égale valeur, on entend un travail exigeant un même niveau de formation professionnelle ou d'instruction, de qualifications professionnelles, de responsabilité et de compétences, qui est accompli dans les mêmes conditions et qui produit des résultats similaires. La convention collective ou l'accord d'entreprise définit les critères et les normes permettant d'évaluer le travail. La question des salaires est réglementée plus en détail par les conventions collectives de branche. Le Comité demande si les méthodes utilisées pour évaluer le travail sont neutres du point de vue du sexe et si elles excluent toute sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Garanties de mise en oeuvre

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé quelles règles encadraient le contrôle du respect du principe d'égalité de rémunération et quelle était la jurisprudence nationale en matière d'égalité de rémunération.

Tout salarié qui s'estime victime d'une discrimination peut saisir les juridictions compétentes conformément à la loi. Quiconque considère avoir subi un traitement discriminatoire de la part d'une autorité, d'une entreprise, d'une autre personne morale, d'un entrepreneur ou d'une personne physique a droit à la protection des tribunaux. Outre les personnes ou les groupes de personnes victimes de discrimination, des organisations ou des personnes œuvrant en faveur de la protection des droits de l'homme peuvent aussi engager une procédure judiciaire. Les juridictions civiles sont compétentes en cas de violation du principe de non-discrimination, et statuent sur la base du code de procédure civile. La loi prévoit également l'aménagement de la charge de la preuve au profit du plaignant s'il est en mesure d'établir la probabilité de la discrimination.

Par ailleurs, tout salarié ou employeur peut charger le Service de règlement amiable des conflits du travail de régler un litige survenu dans le cadre de l'emploi.

Aux termes de la loi relative à l'interdiction de la discrimination, des sanctions civiles adaptées au motif et à la forme de discrimination sont prévues. Une amende d'un montant compris entre 1 000 et 20 000 € peut être infligée à une personne morale pour inégalité de traitement fondée sur le sexe.

Le rapport précise que selon les données obtenues de l'ensemble des juridictions compétentes, il n'y a eu aucun litige lié à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans la pratique judiciaire.

En ce qui concerne la réparation accordée en cas d'inégalité de rémunération, d'après le rapport, un salarié dont les droits en la matière ont été violés a droit à une indemnisation d'un montant correspondant à la partie du salaire qui ne lui a pas été payée. Le Comité rappelle à cet égard que l'indemnisation accordée en cas de discrimination salariale doit couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral. Par conséquent, le Comité demande s'il existe un droit d'indemnisation pour le préjudice moral.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016 relatives aux articles 20 et 1§2), le Comité a rappelé que tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives était proscrit (Conclusions 2012, article 1§2, Albanie). Le Comité demande une nouvelle fois si la partie du salaire non payée représente le plafond de l'indemnité pouvant être accordée au titre du préjudice matériel et du préjudice moral en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le Comité demande également quelles règles s'appliquent (en ce qui concerne la réintégration et l'indemnisation pour le préjudice matériel et moral) en cas de licenciement abusif d'un salarié qui a fait valoir son droit à l'égalité salariale.

Méthodes de comparaison

En l'absence d'informations sur cette question, le Comité demande si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Données statistiques

D'après le rapport, l'Office des statistiques du Monténégro présente des statistiques sur les gains moyens tirées de l'enquête statistique mensuelle. Les données concernent les gains moyens des personnes employées sur une base permanente ou temporaire dans des entreprises, des institutions, des coopératives et des organisations sous contrôle privé, mixte ou public. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la classification des activités en 2011, les données relatives aux gains sont présentées selon la nouvelle classification des activités. Cependant, le Comité constate que le rapport ne contient pas de données concernant l'écart de rémunération entre les hommes et femmes. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur le taux d'emploi des femmes et sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur privé et le secteur public.

Politiques et autres mesures

Le Comité relève dans la Demande directe (CEACR) adoptée en 2017 concernant la Convention n° 100 que, « d'après le Plan d'action pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes au Monténégro 2017-2021, la différence de rémunération entre hommes et femmes dans le pays s'élève à 13 % et que les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes incluent des discriminations directes et indirectes, une sous-estimation du travail des femmes, une ségrégation sur le marché du travail, des préjugés et des traditions, ainsi que le besoin grandissant des femmes d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée ». Le Comité note également que « depuis 2016, le ministère des Droits humains et des Minorités et le MONSTAT mettent au point un indice de l'égalité entre hommes et femmes dont les mesures iront de un (inégalité totale) à 100 (égalité parfaite) ».

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les progrès accomplis dans le développement du nouvel indice de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il demande également quelles mesures sont prises ou envisagées pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes, notamment dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, et pour faire en sorte que leur travail ne soit pas sous-évalué.

Conclusion

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

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 du Monténégro.

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014), notamment concernant les créances (fiscales, civiles, syndicales, pénales, etc.) susceptibles d'entraîner des retenues sur salaire dans un cadre qui ne serait pas régi par le code du travail, sur les exceptions à la limitation des retenues au tiers du salaire visées par l'article 85 alinéa 2 du code du travail et le niveau du salaire protégé, ainsi que sur les circonstances autorisant les travailleurs à renoncer à la limitation des retenues sur salaire prévue par la loi.

Le rapport indique en réponse que le code du travail autorise l'employeur à retenir une partie du salaire du travailleur à hauteur de la moitié de sa rémunération pour ce qui concerne les créances alimentaires – sur le fondement d'une décision ayant acquis la force de la chose jugée – et à hauteur d'un tiers de sa rémunération pour ce qui concerne les autres obligations. Il ajoute que l'employeur peut, par le biais d'une procédure, retenir tout ou partie du salaire du travailleur afin de recouvrer les sommes dues par ce dernier. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la nature de cette procédure et précise s'il s'agit d'une procédure judiciaire. Constatant par ailleurs que le rapport ne donne pas d'informations concernant les autres points, le Comité renouvelle sa demande.

Le Comité a aussi demandé si l'établissement des responsabilités et la quantification du préjudice nécessitent une décision de justice ou font partie des prérogatives de l'employeur. Le rapport indique qu'en cas de préjudice matériel important subi par l'employeur ou de traitement peu respectueux des biens de l'employeur par un travailleur, une procédure disciplinaire peut être engagée par l'employeur, un directeur exécutif, et/ou par l'autorité compétente. S'agissant de la détermination de la responsabilité du travailleur, un représentant du syndicat auquel il est affilié peut prendre part à la procédure, pour autant que l'autorité compétente ou une tierce personne habilitée à engager la procédure disciplinaire y consente. Le travailleur peut saisir la juridiction compétente d'un recours contre la décision finale à laquelle a abouti la procédure disciplinaire.

Le Comité note que, selon la base de données NATLEX relative aux textes de loi en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de droits de la personne, le code du travail a été modifié, durant la période de référence. Il demande que le prochain rapport fasse état de toute modification qui concernerait les dispositions du code du travail en lien avec l'article 4§5 de la Charte.

Conclusion

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

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Monténégro.

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 demandé des informations sur la procédure de création et enregistrement d'un syndicat.

Selon le rapport, un syndicat acquiert la personnalité morale le jour de son inscription au Registre des organisations syndicales tenu par le ministère du Travail et de la Protection sociale. L'organisation syndicale soumet au ministère la demande d'enregistrement, l'acte constitutif de l'organisation, la décision relative au choix de son représentant, l'autorisation établie pour ce dernier, ses statuts ou son règlement intérieur et les modalités de son fonctionnement dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa création. Le ministère a l'obligation de procéder à son inscription au registre et de lui délivrer un certificat d'enregistrement dans un délai de trente jours à compter de la date de réception de la demande et des pièces nécessaires à la constitution du dossier.

Il n'existe aucune voie de recours contre un refus d'enregistrement d'un syndicat. Le rapport explique que le ministère ne prend pas de décision ; il délivre seulement le certificat d'enregistrement de l'organisation syndicale. Le Comité demande s'il ya eu, en fait, des refus d'enregistrement.

Aucun droit d'enregistrement n'est exigible.

Aucune condition relative à un nombre minimum de membres n'est imposée pour la constitution d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs. Ce critère sert seulement à apprécier la représentativité.

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

Le rapport fournit des informations concernant des affaires de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale ou des activités syndicales.

Activités syndicales

Le rapport confirme que les syndicats ont le droit d'élaborer leurs propres statuts et règlements et d'élire librement leurs représentants. L'employeur doit offrir au syndicat des conditions lui permettant de mener efficacement ses activités, dont des salles de travail et de réunion et un appui technique et administratif autant que de besoin pour l'exercice des activités syndicales (téléphone, fax, internet, tableaux d'affichage, ordinateurs, photocopieurs), si l'employeur peut mettre ces moyens à disposition.

Représentativité

En ce qui concerne la représentativité, le Comité rappelle avoir précédemment noté que pour être reconnu comme « représentatif », un syndicat doit être légalement enregistré, indépendant vis-à-vis des pouvoirs publics, des employeurs et des partis politiques, et financé principalement par les cotisations des adhérents et autres ressources propres. Les syndicats sont en outre considérés comme représentatifs dans l'entreprise lorsque leurs effectifs d'adhérents dépassent 20 % du nombre total des salariés ; au niveau d'une branche d'activité ou d'un secteur ou sous-secteur, lorsque leurs effectifs dépassent 15 % du nombre total d'emplois salariés dans la branche d'activité, le secteur ou le sous-secteur ; et au

niveau national, lorsqu'ils sont affiliés à au moins cinq syndicats au niveau de la branche d'activité, du secteur ou du sous-secteur et que leurs effectifs représentent au moins 10 % du nombre total d'emplois salariés au Monténégro.

Le rapport indique qu'un nouveau projet de loi sur la représentativité est actuellement à l'étude. Le Gouvernement a proposé d'abaisser le seuil de représentativité, mais les partenaires sociaux souhaitent maintenir les seuils actuels. Par conséquent, le projet de loi n'apporte aucun changement à cet égard.

Le rapport indique qu'au niveau de l'entreprise, la représentativité des syndicats est déterminée par le directeur sur proposition de la commission chargée d'apprécier la représentativité syndicale. Il précise que ladite commission se compose de deux représentants de chacune des instances suivantes : l'employeur, le syndicat représentatif (s'il existe au niveau de l'établissement concerné) et le syndicat intéressé.

Au niveau national, d'une branche d'activité, d'un secteur ou sous-secteur, la représentativité est déterminée par le ministère, sur proposition d'un organe spécifique. Ce dernier est mis en place par le ministère et se compose de deux représentants du Gouvernement, des syndicats représentatifs et des associations représentatives des employeurs.

Tout syndicat « représentatif » bénéficie du droit de conclure des conventions collectives à l'échelon approprié, outre celui de participer au règlement des conflits collectifs de travail, aux travaux du Conseil social et d'autres instances tripartites et multipartites à l'échelon approprié, et aux travaux du conseil d'administration de la Caisse d'assurance pension et invalidité, de la Caisse d'assurance maladie et de l'Agence pour l'emploi du Monténégro.

Le Comité demande si les syndicats minoritaires, c.-à-d. ceux jugés non représentatifs, peuvent néanmoins toujours exercer les prérogatives essentielles des syndicats. Pendant ce temps, il réserve sa position sur cette question.

Champ d'application personnel

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

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Monténégro est conforme à l'article 5 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Monténégro.

Selon le rapport, le dialogue social bipartite au Monténégro a permis de conclure vingt accords de branche couvrant diverses branches d'activité.

Le Comité a précédemment demandé des informations sur la consultation au niveau de l'entreprise (Conclusions 2014). Le rapport contient des informations sur la négociation collective au niveau de l'entreprise mais aucune concernant les droits et obligations en matière de consultation. Le Comité demande une nouvelle fois ces informations.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Monténégro 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 du Monténégro.

Le Comité rappelle que la négociation collective intervient à trois niveaux et qu'il existe trois types de conventions collectives : la convention collective générale, la convention collective ou accord de branche et la convention ou accord d'entreprise.

Il rappelle que le taux de couverture des conventions collectives est élevé au Monténégro : 100 % de la main-d'œuvre est couverte par la convention collective générale et 75 % environ par un accord de branche.

Le rapport indique qu'une nouvelle convention collective générale a été conclue en 2018 et qu'il existe 20 accords de branche couvrant différents secteurs d'activité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Monténégro est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Monténégro.

Selon le rapport, les dispositions de la loi relative au règlement pacifique des conflits du travail traitant de la procédure de règlement des conflits du travail dans les activités d'intérêt général ont été incorporées dans la nouvelle loi sur la grève (Journal officiel du Monténégro n° 11/2015) qui est entrée en vigueur pendant la période de référence.

Conformément à la loi précitée, dans certains secteurs d'activité les parties en conflit sont tenues de soumettre une demande de règlement pacifique à l'Agence pour le règlement pacifique des conflits du travail dans les vingt-quatre heures suivant l'annonce de la grève. À défaut, l'Agence peut ouvrir d'office une procédure de conciliation. Le rapport souligne que les parties n'ont pas l'obligation d'accepter la proposition du conciliateur.

Le Comité demande s'il existe des procédures d'arbitrage au Monténégro, outre les procédures de conciliation.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Monténégro 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 du Monténégro.

La nouvelle loi sur la grève est entrée en vigueur le 20 mars 2015 pendant la période de référence.

Action collective : définition et objectifs autorisés

La loi susmentionnée définit la grève comme la cessation concertée du travail par les salariés en vue de défendre leurs intérêts professionnels et économiques lors de la conclusion ou modification d'une convention collective ou dans le cadre des droits et obligations découlant des conventions.

Le Comité demande si une grève ne peut être déclenchée que dans le cadre de la négociation collective.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité rappelle avoir précédemment noté que la décision de se mettre en grève au sein d'une entreprise doit être prise par l'organe compétent d'une organisation syndicale agréée ou par plus de la moitié des salariés de l'entreprise ou de l'unité concernée de l'entreprise. La décision de déclencher une grève au niveau d'une branche ou d'un secteur d'activité ou d'organiser une grève générale appartient aux organes compétents des organisations syndicales agréées.

Le Comité demande des éclaircissements sur le point de savoir si la décision de déclencher une grève au niveau de la branche ou du secteur d'activité est réservée aux seuls syndicats représentatifs.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

S'agissant des grèves menées au niveau de l'entreprise, un comité de grève doit obligatoirement annoncer la grève à l'employeur en déposant un préavis au plus tard cinq jours avant la date fixée pour le déclenchement de la grève.

Le Comité demande quel est le délai de préavis pour les grèves menées au niveau d'une branche ou d'un secteur et les grèves générales. Il demande également s'il y a des périodes de *cooling-off* durant lesquelles la conciliation est obligatoire.

Le Comité rappelle avoir précédemment noté que le droit de grève était limité dans un grand nombre de secteurs, à savoir les forces armées, la police, les établissements et services publics dont l'enseignement secondaire et supérieur, les services de garde d'enfant, les services postaux, ainsi que l'industrie chimique et la métallurgie des métaux ferreux et non ferreux. Il a demandé de plus amples informations à ce sujet.

Le rapport indique que les grèves ne sont pas interdites dans les secteurs susmentionnés : elles peuvent avoir lieu sous réserve qu'un service minimum soit garanti. Le Comité considère que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et qu'il n'est pas établi que les restrictions remplissent les conditions énoncées à l'article G de la Charte.

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

Le service minimum à assurer est décidé par la direction / l'employeur sur proposition du comité de grève. En l'absence de proposition de la part de ce dernier, la direction / l'employeur décide des services à assurer. Le Comité demande des éclaircissements et confirmation qu'il en est bien ainsi. Il rappelle que les représentants des salariés doivent être associés aux discussions sur le service minimum à assurer sur un pied d'égalité avec les employeurs.

Conséquences d'une grève

Le rapport indique que, normalement, les grévistes ne perçoivent pas leur salaire durant la période de grève.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Monténégro n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est excessivement large et qu'il n'est pas établi que les restrictions dépassent les limites permises par l'article G de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Monténégro.

Prévention

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a pris note de l'obligation de l'employer (en vertu de la loi relative à l'interdiction du harcèlement au travail de 2012) d'informer les salariés par écrit sur les droits, obligations et responsabilités en matière de harcèlement sur le lieu de travail, en vue de l'identification et prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. Il a aussi pris note du rôle de l'inspection du travail et du Médiateur en charge des droits de l'homme et des libertés (le Médiateur) dans ce domaine et a demandé à être tenu informé des mesures préventives destinées à sensibiliser l'opinion au problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ; il a également demandé si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux étaient consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

En réponse, le rapport se réfère au cadre légal précité et précise qu'en cas de manquement à l'obligation de mettre en place des mesures concernant l'information et la formation du personnel et de ses représentants sur la prévention du harcèlement au travail ou lié au travail, les employeurs sont passibles d'une amende (500-10 000€ pour les personnes morales, 100-1500€ pour la personne physique ayant la capacité juridique d'une personne morale, d'un organisme d'Etat, d'une instance administrative ou d'un organe des collectivités locales ; 500-3000€ pour une entreprise). Le rapport indique par ailleurs que le ministère du Travail et de la Protection sociale a publié un manuel relatif à la conduite des employeurs et des travailleurs en matière de prévention du harcèlement au travail et de protection contre de telles pratiques. Le rapport ne donne aucune information concernant la consultation des organisations patronales et syndicales sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le Comité renouvelle par conséquent sa demande.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) pour ce qui est de la définition du harcèlement sexuel et son interdiction aux termes de la loi sur le travail, les recours disponibles devant le Médiateur et les tribunaux et la protection contre les représailles.

Il a aussi pris note du régime de responsabilité de l'employeur et a demandé si l'employeur pouvait voir sa responsabilité engagée à l'égard de personnes, employées ou non par lui, qui seraient victimes de harcèlement sexuel de la part de salariés sous sa responsabilité, ou dans les locaux sous sa responsabilité, de la part de personnes non employées par lui – entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.

Dans sa réponse sur ce point, le rapport indique qu'en vertu de la loi relative à l'interdiction du harcèlement au travail, peut être retenu comme auteur d'actes de harcèlement l'employeur en tant que personne physique, un responsable engagé par l'employeur ayant la capacité juridique d'une personne morale, un salarié ou un groupe de salariés travaillant pour l'employeur, ou une tierce personne qui traite avec l'employeur ou un salarié sur le lieu de travail lors de l'exécution des tâches qui lui sont assignées. Le rapport ajoute que les organismes d'Etat, les administrations publiques et les institutions ou services des collectivités locales, organismes publics et personnes physiques ou morales, de même que les composantes d'une entité juridique, sont également considérés comme des employeurs aux fins de la loi précitée. Le Comité relève en outre que, selon l'article 10 de ladite loi, l'employeur peut être tenu responsable du préjudice causé à un travailleur par une personne responsable, un salarié ou un groupe de salariés. Le Comité demande que le prochain

rapport contienne des informations concernant la responsabilité de l'employeur lorsque l'auteur d'actes de harcèlement sexuel est une personne non employée par lui – entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.

Charge de la preuve

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

Dommages et intérêts

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le rapport suivant donne des informations sur d'éventuels règlements et exemples de demandes d'indemnisation liées au harcèlement sexuel. Il a aussi demandé si, en cas de licenciement abusif pour des motifs participant d'un harcèlement sexuel, un droit de réintégration était garanti aux victimes.

Le rapport indique en réponse qu'aucune affaire de harcèlement sexuel au travail n'est pendante devant les tribunaux de première instance et qu'aucune décision de justice relative à de tels faits n'a été rendue depuis le 1er janvier 2017 (hors période de référence). Le Comité répète sa question et demande que le prochain rapport fournisse toute jurisprudence pertinente ou autre preuve de l'efficacité des recours, qu'ils soient de nature judiciaire, administrative ou autre, en particulier en ce qui concerne l'éventail des dommages-intérêts accordés dans les cas de harcèlement sexuel. Le Comité fait observer qu'en l'absence de telles informations dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte à cet égard.

S'agissant du droit à la réintégration en cas de licenciement survenu pour un motif relevant du harcèlement sexuel, le rapport précise qu'une décision de licenciement peut être contestée devant les juridictions compétentes ainsi que le Service de règlement amiable des conflits du travail. Si le licenciement ne repose sur aucun motif licite ou légitime, le salarié peut exiger d'être réintégré et indemnisé pour le préjudice matériel et non matériel qu'il a subi. Le montant de l'indemnisation versée au titre du préjudice matériel représente les salaires et autres gains perdus par l'intéressé, auxquels s'ajoutent les cotisations au régime obligatoire de sécurité sociale. Une indemnisation au titre du préjudice non matériel est accordée lorsque le licenciement a porté atteinte aux droits de la personnalité tels que l'honneur, la réputation et la dignité.

Le Comité note que, selon la base de données NATLEX relative aux textes de loi en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de droits de la personne, la loi relative à l'interdiction du harcèlement au travail a été modifiée, durant la période de référence, par la loi n° 1121 du 22 juillet 2016. Il demande que le prochain rapport fasse état de toute modification qui concernerait les dispositions de la loi relative à l'interdiction du harcèlement au travail en lien avec l'article 26§1 de la Charte.

Conclusion

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Monténégro.

Formes de représentation des travailleurs

Au Monténégro, les salariés sont représentés par les syndicats ou d'autres représentants du personnel. Afin d'avoir une idée précise de la situation, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées sur les autres formes de représentation du personnel.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a relevé que tant les délégués syndicaux que les autres représentants des salariés bénéficiaient d'une protection contre le licenciement, protection maintenue pendant six mois après la fin de leur mandat.

En réponse à la question posée par le Comité (Conclusions 2014) concernant les voies de recours offertes aux représentants des travailleurs pour contester un licenciement, le rapport indique que ces derniers peuvent saisir le Service de règlement amiable des conflits du travail ou demander réparation devant les tribunaux. En cas de litige, c'est à l'employeur qu'il incombe d'apporter la preuve de la licéité et de la nécessité du licenciement. S'il est établi que le licenciement est intervenu au mépris des droits du représentant, celui-ci peut exiger d'être réintégré ou réclamer une indemnisation d'un montant correspondant à la rémunération et autres gains qu'il a ainsi perdus, dans les conditions prévues par la loi et par le contrat de travail ; il peut en outre prétendre au versement des cotisations dues au titre de l'assurance sociale obligatoire et, le cas échéant, à des dommages-intérêts pour préjudice moral. Le rapport confirme que les services de l'Inspection du travail n'ont relevé aucune infraction à ces dispositions.

Le Comité rappelle que la protection doit également couvrir l'interdiction de faire subir tout préjudice autre que le licenciement (Conclusions 2003, France), qu'il s'agisse, par exemple, du refus d'octroyer certains avantages, des formations, des promotions ou une réaffectation, de pratiques discriminatoires survenant lors de licenciements collectifs ou de l'offre de possibilités de retraite, ou encore de réaménagements des horaires de travail ou autres formes de brimades ou mauvais traitements. Le Comité demande que le prochain rapport revienne sur ce point. Dans l'attente des informations demandées, il réserve sa position à cet égard.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Le rapport indique, dans sa réponse aux autres questions soulevées par le Comité (Conclusions 2014), que l'action des syndicats est régie par des normes très précises qui figurent dans la Convention collective générale, laquelle dispose que l'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués syndicaux tous les moyens qui leur sont nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches, notamment des locaux, une assistance technique et administrative, l'accès aux médias, des plages de temps libre rémunéré (à raison de 20 heures par mois), le droit de participer à des séminaires, cours et conférences, etc. Selon les services de l'Inspection du travail, aucune irrégularité n'a été constatée à cet égard.

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que les facilités énumérées plus haut sont également accordées aux représentants des travailleurs autres que les délégués syndicaux.

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 du Monténégro.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 29 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Le rapport indique que, selon la nouvelle convention collective générale (voir Conclusions 2018, article 2§2), une fois par an l'employeur doit obligatoirement informer un syndicat sur l'introduction prévue d'une restructuration, des changements technologiques ou économiques ainsi que du programme de réalisation des droits des employés dont le travail n'est plus nécessaire. Les syndicats ou les représentants des salariés et le Service de l'emploi du Monténégro doivent donner à l'employeur leur avis sur la notification dans un délai de 15 jours. Dès la réception de l'avis, l'employeur doit adopter un programme de licenciement au sein de l'entreprise. Le Comité se réfère à sa précédente conclusion pour la description du contenu d'un tel programme. Le rapport indique que, si un employeur ne parvient pas à adopter ce programme, il est infligée à une amende de 2 000€ à 20 000€.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelles sanctions s'appliquent si l'employeur manque d'informer les représentants des travailleurs de son projet de procéder à un licenciement collectif et quelles mesures de prévention sont prises pour qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs. Le rapport ne contient pas cette information, par conséquent, le Comité réitère ses questions et ajourne sa conclusion.

Conclusion

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