



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

UKRAINE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne l'Ukraine, qui a ratifié la Charte le 21 décembre 2006. L'échéance pour remettre le 10ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et l'Ukraine l'a présenté le 26 juillet 2018.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2),
- droit à une rémunération équitable (article 4),
- droit syndical (article 5),
- droit de négociation collective (article 6),
- droit à l'information et à la consultation (article 21),
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22),
- droit à la dignité au travail (article 26),
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28),
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

L'Ukraine a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 2§3 et 4§1.

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

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

- 9 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§2, 4§2, 6§1, 6§2, 6§3, 21, 22 et 29 ;
- 10 conclusions de non-conformité : articles 2§5, 2§7, 4§3, 4§4, 4§5, 5, 6§4, 26§1, 26§2 et 28.

En ce qui concerne les 2 autres situations, relatives aux articles 2§4 et 2§6, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par l'Ukraine 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 26§1

Publication et distribution (...) d'un manuel à l'intention des employeurs intitulé « Le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination au travail dans les secteurs public et privé en Ukraine ». Ce manuel contient notamment une section consacrée au « harcèlement sexuel » et aborde toute une série de questions relatives aux politiques et aux règles de conduite de l'employeur ; on y trouve également des recommandations sur ce qu'il y a lieu de faire en cas de plainte.

Article 29

La loi relative à l'emploi, telle qu'amendée, oblige l'employeur à consulter les syndicats et à prendre des mesures pour prévenir les licenciements collectifs ainsi que pour limiter de tels licenciements et/ou leur impact négatif. A ce propos, l'employeur est tenu d'informer les autorités territoriales compétentes deux mois avant de procéder à un licenciement collectif pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou d'autres motifs similaires, ou bien en raison de la liquidation, réorganisation, ou changement de la forme de propriété de l'entreprise, institution ou organisation (article 50).

* * *

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

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

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

* * *

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

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

Dans sa conclusions précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré la situation de l'Ukraine en matière de durée de travail conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Se référant à sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé de la réclamation collective n° 55/2009 *Confédération générale du travail (CGT) c. France* (paragraphe 64 et 65), le Comité a demandé si les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'était réalisé étaient assimilées à du temps de repos. Le rapport confirme, dans sa réponse sur ce point, que le droit ukrainien ne permet pas d'assimiler une période d'astreinte à du temps de repos. La réquisition d'un salarié pour une période d'astreinte, qui ne peut excéder la durée normale de travail, doit faire l'objet d'un ordre écrit (réglementaire) de la part de l'employeur et doit prévoir, à titre de compensation, des jours de repos d'une durée correspondante. Des astreintes peuvent, à titre exceptionnel, être exigées après un jour ouvré, un week-end ou un jour férié, mais uniquement avec l'accord d'une instance syndicale. Il ne peut être demandé à un salarié d'assurer plus d'une période d'astreinte par mois. Les astreintes doivent être en tout état de cause définies dans l'accord d'entreprise, avec mention des normes et garanties prévues par la loi et la convention collective sectorielle.

Conclusion

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

Il relève que le cadre juridique, qu'il a précédemment considéré conforme à la Charte, n'a pas changé. Le rapport confirme que les garanties prévoyant une majoration de la rémunération pour les heures effectuées un jour férié valent aussi bien pour le secteur public que pour le secteur privé et pour toutes les catégories de travailleurs, y compris celles qui ne sont pas rémunérées sur une base mensuelle ou dont le contrat prévoit qu'elles travaillent régulièrement les jours fériés. Il contient également des données actualisées émanant des services de l'Inspection du travail relatives aux violations constatées et au nombre d'injonctions prononcées en vue d'y mettre fin.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

Le Comité rappelle que les États parties à la Charte sont tenus d'éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et 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 suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention susmentionnées ou à défaut de leur application.

Elimination ou réduction des risques

Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 3§1 (Conclusions 2017), qui décrit les activités dangereuses ainsi que les mesures de prévention prises pour y faire face, et qui expose les questions qui l'ont amené à ajourner sa conclusion. Il rappelle avoir jugé la situation non conforme aux articles 3§2, 3§3 et 3§4 (Conclusions 2017). Il a en particulier considéré qu'au regard de l'article 3§2, la couverture des risques professionnels offerte par les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail était insuffisante, et qu'il en allait de même pour le niveau de protection contre les risques professionnels liés à l'amiante. Il a en outre relevé des insuffisances dans le système de l'Inspection du travail.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations complètes et actualisées sur la mise en œuvre effective de mesures visant à éliminer ou à réduire les risques professionnels, en particulier les risques inhérents aux activités et secteurs dangereux ou insalubres, tels que l'extraction minière, l'exploitation des carrières, les aciéries, les chantiers navals et les activités qui exposent les travailleurs aux radiations ionisantes, aux températures extrêmes ou au bruit.

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant les dispositifs réglementaires mis en place pour évaluer les risques sanitaires liés à la nature du poste et aux conditions de travail, tant dans le secteur public que privé, dispositifs qui font appel aux indicateurs des facteurs nocifs et dangereux présents dans l'environnement du travail établis aux fins de la classification des risques professionnels (arrêté du ministère de la Santé n° 248 du 8 avril 2014). Cet arrêté exige une évaluation des risques liés aux conditions de travail. L'arrêté n° 73 du 9 février 2015 du ministère ukrainien de l'Énergie et de l'Industrie charbonnière régit la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel (y compris les travailleurs temporaires, les entrepreneurs et autres) en recensant et en évaluant les risques, et à définir et mettre en place les mesures de sécurité nécessaires pour empêcher d'éventuels incidents. Le mécanisme que prévoit l'arrêté à cet effet, associé à un système de signalement dans tous les secteurs et activités qui sont par nature dangereux ou insalubres, est très pointu.

Aux termes de l'article 7 de la loi ukrainienne sur la protection des travailleurs, l'employeur peut, à ses propres frais, octroyer aux salariés, par voie de convention collective, des avantages et indemnités supplémentaires non prévus par la loi.

Au vu des explications fournies, le Comité demande une nouvelle fois des informations complètes et actualisées sur la mise en œuvre effective de mesures visant à éliminer ou à réduire les risques professionnels, en particulier les risques inhérents aux activités et secteurs dangereux ou insalubres, tels que l'extraction minière, l'exploitation des carrières, les aciéries, les chantiers navals et les activités qui exposent les travailleurs aux radiations ionisantes, aux températures extrêmes ou au bruit. Le Comité considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Ukraine soit conforme à l'article 2§4 de la Charte sur ce point.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014), dans laquelle il a noté qu'aux termes de l'article 7 de la loi relative à la sécurité au travail, les personnes exposées aux risques résiduels bénéficient de mesures de compensation telles qu'une réduction du temps de travail, des congés payés supplémentaires, une augmentation de salaire ou d'autres compensations précisées par la législation. Il a néanmoins demandé que le rapport suivant contienne des informations complémentaires sur le type de mesures de compensation prévues, en précisant, si possible, quelles mesures s'appliquent aux différentes catégories de travailleurs exposés à des risques résiduels, et quelle est la proportion de travailleurs bénéficiant des mesures de compensation en question.

Le Comité prend note des informations communiquées dans le rapport en réponse à cette question et considère que la situation est conforme aux prescriptions de l'article 2§4 de la Charte en ce qui concerne les mesures à prendre en cas de risques résiduels.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) pour la description détaillée du cadre juridique relatif au repos hebdomadaire. Il a noté que les travailleurs avaient droit à deux jours de repos hebdomadaire pour une semaine de travail de cinq jours et d'un jour de repos hebdomadaire pour une semaine de travail de six jours, et que la période de repos incluait généralement le dimanche. Il est interdit, d'une manière générale, de travailler durant un jour de repos, sauf exception dûment autorisée par les syndicats ou par la législation. Le travail effectué durant un jour de repos doit être compensé, avec le consentement des deux parties, par un autre jour de repos ou par une compensation financière correspondant au double du salaire habituel.

Le Comité a ajourné sa conclusion, dans l'attente de recevoir les informations demandées, à savoir si le travailleur perd son repos hebdomadaire lorsqu'un salaire double lui est accordé. Le rapport précise que, lorsqu'une compensation est accordée au travailleur, ce dernier ne bénéficie pas d'un autre jour de repos. Le Comité rappelle que, pour être conforme à l'article 2§5 de la Charte, la législation applicable en la matière doit garantir que les travailleurs ne puissent pas renoncer à leur repos hebdomadaire ni accepter de le remplacer par une compensation financière. Partant, la situation demeure non conforme à la Charte sur ce point.

Le comité a également demandé précédemment s'il existait des circonstances dans lesquelles un travailleur peut être amené à travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours, et quelles garanties s'appliquent à cet égard. Le rapport ne contenant aucune information en réponse. Le Comité répète donc sa question et souligne que, dans l'hypothèse où les informations requises ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte, au motif que les travailleurs peuvent renoncer à leur droit à un repos en échange d'une compensation financière.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

Le Comité a précédemment noté que la législation prévoyait l'établissement d'un contrat de travail mentionnant l'identité des parties, le lieu de travail, l'occupation ou la position du salarié dans l'entreprise, les conditions de travail, le montant du salaire et, en cas de recrutement temporaire, la durée du contrat ou de la relation de travail. Pouvaient également figurer dans le contrat de travail la durée de validité, les droits, devoirs et responsabilités des parties (y compris d'un point de vue financier), les conditions de sécurité, l'organisation du travail, les conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du salarié et les conditions de rupture du contrat, y compris en cas de rupture anticipée. La portée du contrat était déterminée par la législation nationale.

Le Comité a toutefois noté qu'en Ukraine, il n'était pas toujours obligatoire que le contrat de travail soit établi par écrit. Lorsqu'un contrat de travail n'est pas conclu par écrit, la relation est néanmoins officialisée par les instructions fournies par l'employeur au moment du recrutement, précisant le lieu d'affectation, la profession ou le poste auquel le salarié est affecté, les conditions de travail, le salaire et la durée de l'emploi. La durée des congés annuels est, dans ce cas, définie dans la convention collective ou, en l'absence de convention, dans des instructions séparées établies par l'employeur.

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée au cadre juridique pertinent durant la période de référence. Il ne précise pas ce qu'il en est de l'amendement législatif en cours d'examen, qui prévoit l'obligation d'établir un contrat de travail écrit (en particulier la révision de l'article 41 du code du travail).

Le Comité rappelle que l'article 2§6 garantit le droit des travailleurs à des informations écrites au début de leur emploi couvrant au minimum les aspects suivants :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ;
- la date de début du contrat ou de la relation de travail ;
- s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail ;
- la durée du congé payé ;
- la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail ;
- la rémunération ;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur.

Compte tenu de ce qui précède, il demande une nouvelle fois que le prochain rapport confirme que tous ces éléments d'information, y compris la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail, sont effectivement fournis par écrit à toutes les personnes qui entament une relation de travail, qu'ils figurent dans un contrat de travail écrit, dans le bulletin de paie, dans la convention collective ou dans d'autres documents réellement accessibles aux intéressés avant qu'ils ne commencent à travailler.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§7 de la Charte aux motifs que la législation ne prévoyait pas la possibilité de passer à un travail diurne, qu'elle ne contenait aucune disposition relative à des examens médicaux périodiques obligatoires assortis d'un contrôle préalable à l'affectation à un poste de nuit, et que la consultation régulière des représentants des travailleurs n'était pas assurée concernant les conditions d'exercice du travail de nuit et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit (Conclusions 2014, 2016 Ukraine).

Le rapport ne contient pas d'informations nouvelles. Il indique que le cadre juridique pertinent n'a pas changé durant la période de référence. De plus, il ne fournit pas les informations demandées par le Comité (Conclusions 2016, Ukraine) en ce qui concerne la ratification de la Convention n° 171 de l'OIT (travail de nuit).

L'article 2§7 garantit des mesures compensatoires aux personnes qui travaillent de nuit. La législation ou la pratique nationales doivent définir la notion de « nuit » dans le cadre de cette disposition. Parmi les mesures à prévoir pour tenir compte de la nature spéciale de ce travail doivent figurer :

- des examens médicaux périodiques, assortis d'un contrôle préalable à l'affectation à un poste de nuit ;
- des possibilités de passage à un travail diurne ;
- la consultation régulière des représentants des travailleurs pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

Le Comité note que le nouveau code du travail est en cours d'adoption. Les articles 137 and 285 définissent la notion de « travailleurs de nuit » et fournissent des examens médicaux préalables et périodiques. Parallèlement, le rapport indique que la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail est actuellement examinée. Le Comité demande à être informé de tout fait nouveau à ce sujet.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte aux motifs que :

- il n'a pas été prévu suffisamment de possibilités de passage à un travail diurne ;
- les lois et règlements ne prévoient pas la consultation permanente des représentants des travailleurs pour ce qui concerne les conditions d'exercice du travail de nuit et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit ;
- la législation ne prévoit ni examen médical obligatoire préalable à l'affectation à un poste de nuit, ni contrôles réguliers par la suite.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Il note que la législation qu'il a précédemment (Conclusions 2010 et 2014) jugée conforme à la Charte n'a pas changé.

En réponse à la question du Comité concernant les exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires, le rapport indique que les fonctionnaires peuvent être appelés à travailler en dehors des horaires de travail réguliers pour faire face à des impératifs professionnels ou répondre à une situation imprévue, si leurs horaires de travail ne sont pas strictement définis.

Le Comité demande davantage de précisions sur la mise en oeuvre de cette exception et la confirmation qu'elle ne s'applique qu'à un groupe restreint de travailleurs, tels que les hauts fonctionnaires ou les cadres supérieurs.

Conclusion

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

Base juridique de l'égalité salariale

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014 et Conclusions 2016, article 20), le Comité a noté qu'aux termes de l'article 17 de la loi relative à l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes, l'employeur devait notamment veiller à assurer l'égalité salariale entre hommes et femmes possédant des qualifications professionnelles identiques et travaillant dans les mêmes conditions. Le Comité demande à cet égard si les dispositions légales interdisent aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si la victime pouvait former une action en justice en plus, ou à la place, d'une saisine du Commissaire. Il note à cet égard qu'aux termes de l'article 14 de la loi n° 5207 du 6 septembre 2012 relative aux principes de prévention et la lutte contre la discrimination, quiconque s'estime victime d'une discrimination est en droit de saisir les autorités de l'État, les autorités de la République autonome de Crimée, les autorités de l'autonomie locale, le Commissaire aux droits de l'homme du Parlement ukrainien et/ou les tribunaux, conformément à la procédure prévue par la loi.

En ce qui concerne la charge de la preuve, selon l'article 16 de la loi n° 5207-VI et l'article 24 de la loi relative à l'égalité des droits et des chances, les personnes ayant commis une infraction à la loi sur la prévention et de lutte contre la discrimination sont civilement, administrativement et pénalement responsables. Aux termes de l'article 81 du code de procédure civile d'Ukraine, en cas de discrimination, le plaignant doit présenter des faits probants qui confirment que la discrimination a eu lieu. Il appartient ensuite au défendeur de démontrer que ces faits n'ont pas existé. Le Comité renvoie à sa Conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions 2016), dans laquelle il a pris note du code de procédure civile, selon lequel le plaignant doit prouver que la discrimination a eu lieu. Le Comité considère que la situation n'a pas changé et conclut par conséquent que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que la législation ne prévoit pas d'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe.

Le Comité demande également si la loi prévoit un droit d'indemnisation pour le préjudice matériel et moral et s'il existe un plafond d'indemnisation. Le Comité réitère également sa question concernant les montants d'indemnisation accordés par les tribunaux dans la pratique.

Méthodes de comparaison

Le Comité demande si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding. Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations sur les critères utilisés pour évaluer si un travail est d'égale valeur à un autre.

Le Comité demande que le prochain rapport donne une définition des notions de « travail égal » ou de « travail de valeur égale ». Il demande également ce qu'il faut entendre par « les mêmes qualifications et conditions de travail », quelles méthodes sont utilisées pour

évaluer le travail et si ces méthodes sont neutres du point de vue du sexe et excluent toute sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Statistiques

En ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, le Comité relève dans le rapport qu'en 2013, les salaires et traitements mensuels moyens des femmes représentaient 77,2 % de ceux des hommes dans tous les types d'activités. Ce pourcentage est passé à 74,7 % en 2016. Le Comité estime par conséquent que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était de 22,8 % en 2016.

Politiques et autres mesures

Dans sa conclusion précédente, le Comité a aussi demandé quelles mesures étaient prises pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. À cet égard, le rapport précise que dans le cadre de l'Accord d'association conclu entre l'Ukraine et l'Union européenne, il est envisagé de transposer dans le droit interne la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Le Comité demande que le prochain rapport précise quelles modifications législatives ont été adoptées dans le cadre de ce processus et quelles mesures ont été prises pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte, au motif que l'aménagement de la charge de la preuve n'est pas prévu dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation de l'Ukraine non conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que les délais de préavis n'étaient pas raisonnables dans les cas suivants : licenciement pour modification de l'organisation de la production et du travail ou réduction des effectifs, pour inaptitude pour raisons médicales, pour manque de qualification, ou pour réintégration du titulaire du poste, au-delà de sept ans d'ancienneté, pour cessation d'emploi ou licenciement pour tous autres motifs pour les travailleurs justifiant de plus de cinq ans d'ancienneté et au motif également qu'aucun délai de préavis n'était prévu en cas de licenciement survenant en période d'essai.

Le Comité relève dans le rapport que rien n'a changé durant la période de référence sauf concernant la période d'essai.

Le Comité relève dans le rapport que la loi portant modification du code du travail concernant la période d'essai a pris effet au cours de la période de référence. Ladite loi permet de licencier le salarié en période d'essai en invoquant son inadéquation aux exigences du poste. La durée du préavis en période d'essai est de trois jours. Le Comité demande que le prochain rapport indique la durée maximale de la période d'essai que prévoit la loi portant modification du code du travail concernant la période d'essai.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte aux motifs que le délai de préavis n'est pas raisonnable dans les cas suivants :

- licenciement consécutif à la modification de l'organisation de la production, des affectations de poste ou à la réduction des effectifs, licenciement pour raisons médicales, insuffisance de qualifications, ou réintégration du titulaire du poste, et ce pour les travailleurs justifiant de plus de sept ans d'ancienneté ;
- cessation d'emploi et le licenciement, aux motifs en surplus, au-delà de cinq ans d'ancienneté.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Le Comité a précédemment jugé la situation de l'Ukraine non conforme à l'article 4§5 au motif qu'après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils avaient la charge (Conclusions 2014).

Le rapport ne fait état d'aucun changement concernant les limites de 50 % et 70 % applicables aux retenues sur salaire, qui ont été précédemment jugées non conformes à l'article 4§5 de la Charte (Conclusions 2014 et 2010). Le Comité reconduit par conséquent son précédent constat de non-conformité. Le Comité demande que le prochain rapport indique si la nouvelle loi ukrainienne sur les procédures d'exécution (n° 1404-VIII du 2 juin 2016) a eu des conséquences sur les limites applicables aux retenues sur salaire.

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant indique si la loi permettait aux travailleurs de consentir des abandons ou des cessions de salaire au bénéfice de l'employeur ou de tiers (Conclusions 2014). Le rapport indique que, conformément au code civil et à l'article 25 de la loi sur la rémunération du travail, le salarié a toute latitude pour demander que son salaire soit versé, en tout ou en partie, à un tiers mandaté par lui à cet effet. Le Comité estime la situation contraire à l'article 4§5 de la Charte au motif que les garanties visant à empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :

- après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge ;
- les garanties en place pour empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à une limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes.

Article 5 - Droit syndical

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

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 noté une contradiction entre l'article 87 du code civil de 2003, aux termes duquel une organisation acquiert ses droits de personne morale dès son enregistrement, et l'article 16 de la loi sur les syndicats, aux termes duquel un syndicat acquiert les droits rattachés à la personnalité juridique au moment de l'approbation de ses statuts et de la confirmation de son statut de syndicat par l'autorité habilitante. Le Gouvernement ayant indiqué qu'il examinait la situation, le Comité a demandé des informations sur tout fait nouveau à cet égard.

Le rapport indique que, selon les dispositions de l'article 16 de la loi ukrainienne n° 1045-XIV, un syndicat acquiert la capacité civile et juridique à compter de l'approbation de ses statuts et non pas à compter de son enregistrement par l'État.

Le Comité a demandé si des recours contre des décisions de refus des autorités d'enregistrer un syndicat ou une organisation d'employeurs avaient été intentés dans les faits, et a invité les autorités à lui fournir des informations sur ces affaires le cas échéant.

Le rapport indique qu'il n'est pas possible de refuser d'enregistrer un syndicat et que, selon la Fédération des syndicats ukrainiens, aucune plainte n'a été reçue de la part d'une organisation membre pour refus d'enregistrement d'un syndicat.

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

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014, 2016), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte aux motifs qu'il n'était pas établi que le droit interne prévoit des sanctions et recours effectifs en cas de discrimination et de représailles fondées sur l'appartenance à un syndicat ou l'activité syndicale, ni qu'il prévoit une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi par la victime.

Selon le rapport, la loi ukrainienne n° 1045-XIV interdit toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat.

En application des dispositions du titre III de la loi sur les principes de prévention de la discrimination et de lutte contre la discrimination en Ukraine, tout contrevenant à la loi verra sa responsabilité engagée.

Quiconque s'estime victime d'une discrimination est en droit de porter plainte auprès des autorités de l'État, des autorités de la République autonome de Crimée, des organes des collectivités locales, du Commissaire aux droits de l'homme du Parlement ukrainien et/ou d'un tribunal, conformément à la procédure prévue par la loi. La victime a droit à une réparation au titre du préjudice matériel et moral causé par la discrimination.

Le Comité note que, selon les informations figurant dans le rapport, le montant de l'indemnité susceptible d'être octroyée en pareil cas n'est pas plafonné.

Le Comité a précédemment relevé (Conclusions 2014) que l'article 36 de la Constitution dispose que nul ne peut être contraint d'adhérer à un syndicat ou voir ses droits restreints pour cause de non-affiliation syndicale, et a demandé des informations complémentaires sur d'éventuelles dispositions législatives ou réglementaires spécifiques en la matière, ainsi que sur la situation en pratique. Le rapport indique simplement que les lois n^{os} 4572 et 5026-VI

régissent ces questions. Le Comité demande à nouveau des informations complémentaires, notamment sur l'éventuelle interdiction des clauses de monopole syndical.

Activités syndicales

Le Comité a précédemment noté que, selon la Confédération syndicale internationale (CSI) (rapport sur les violations des droits syndicaux), les employeurs ont usé de diverses tactiques pour discriminer et harceler des militants en 2010. Il a demandé au Gouvernement de lui faire part de ses observations sur ces allégations.

Le rapport fait état de la signature, en 2016, d'un nouvel accord général entre les organisations patronales et les centrales syndicales ukrainiennes pour la période 2016-2017. L'accord prévoit des échanges d'informations sur les cas de non-respect des conventions de l'OIT, sur d'autres accords internationaux auxquels l'Ukraine est partie et sur les dispositions du droit interne relatives aux droits et garanties dont bénéficient les syndicats et les organisations d'employeurs. Le ministère de la Politique sociale dresse un bilan annuel des atteintes aux droits syndicaux détectées par la Fédération des syndicats ukrainiens.

Au cours de la période de référence, le ministère de la Politique sociale a examiné 22 plaintes reçues de l'Organisation internationale du travail et du secrétaire général de la Confédération syndicale internationale. Le Comité demande à être informé de toute autre plainte éventuelle et des résultats de ces procédures.

Représentativité

Le Comité a précédemment noté les critères que les syndicats doivent remplir pour être jugés représentatifs (Conclusions 2014).

Il a toutefois jugé la situation non conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les critères de représentativité puissent donner lieu à un contrôle juridictionnel (Conclusions 2014, 2016). Le rapport indique que les décisions du chef du Service national de médiation et de conciliation concernant la représentativité peuvent faire l'objet d'un recours devant les tribunaux.

Champ d'application personnel

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé si les juges avaient le droit d'adhérer à des organisations professionnelles pour pouvoir défendre et protéger leurs intérêts. Il rappelle avoir précédemment considéré que les restrictions au droit syndical des juges peuvent être conformes à la Charte dès lors qu'ils bénéficient du droit d'association professionnelle (Conclusions XVI-1, volume 2 (2003), Pologne et Conclusions XVIII-1, volume 2 (2006), Espagne). Dans l'attente des informations demandées, le Comité a réservé sa position sur ce point.

Selon le rapport, l'article 56 de la loi n° 1402-VIII dispose que les juges peuvent créer des associations publiques et y participer afin de protéger leurs droits et intérêts et améliorer leur niveau professionnel. Un juge peut être membre d'associations nationales et internationales et d'autres organisations ayant pour but de défendre les intérêts des juges, de renforcer l'autorité du pouvoir judiciaire et de proposer aux juges des possibilités de développement professionnel des juges.

Le Comité a précédemment jugé la situation de l'Ukraine non conforme à la Charte sur ce point au motif que le droit des ressortissants des autres Parties à la Charte de constituer des syndicats faisait l'objet de restrictions (Conclusions 2014). Il rappelle que l'article 6 de la loi sur les syndicats, leurs droits et les garanties relatives à leurs activités dispose que les ressortissants étrangers et les apatrides ne peuvent pas constituer un syndicat mais ont la possibilité de s'affilier à une organisation syndicale si ses statuts le prévoient.

Aucun changement n'étant intervenu en la matière, le Comité reconduit son constat de non-conformité.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que le droit des ressortissants des autres Parties à la Charte de constituer des syndicats fait l'objet de restrictions.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente pour une description de la situation. La situation a précédemment été jugée conforme à la Charte dans l'attente d'informations concernant les consultations bipartites, particulièrement dans le secteur privé (Conclusions 2014).

Le rapport confirme que des consultations organisées sur une base bipartite se tiennent entre les partenaires sociaux à tous les niveaux, dans le secteur privé comme dans le secteur public, et met en exergue, à l'appui de cette affirmation, le grand nombre de conventions collectives en vigueur.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente pour une description de la situation, qu'il a jugée conforme à la Charte. Par conséquent, il n'examinera ici que les faits nouveaux intervenus depuis ainsi que les informations complémentaires.

En réponse à une question du Comité, le rapport indique que le droit interne ne prévoit pas de procédures particulières pour l'extension des conventions collectives.

Cependant, le groupe de travail tripartite mis en place en application de la décision du 31 mai 2016 du Présidium du Conseil socio-économique tripartite national a établi une nouvelle version du projet de loi sur les conventions et accords collectifs qui comporte plusieurs innovations. Elle offre notamment la possibilité d'étendre un accord sectoriel (intersectoriel) à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, et permet d'ouvrir à des tiers la possibilité de devenir partie à une convention collective ou un accord collectif. Le Comité demande à être informé de tout fait nouveau à cet égard.

Le rapport indique qu'à la fin 2016, 94 accords sectoriels étaient en vigueur. La plupart de ces accords avaient été conclus dans le secteur public. D'après les données du Service national des statistiques de l'Ukraine, 64 158 conventions collectives conclues sur une base bipartite au sein d'entreprises, institutions et organisations étaient enregistrées. Le Comité demande quelle est la proportion de travailleurs couverts par une convention collective.

Conclusion

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

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente pour une description de la situation, qu'il a jugée conforme à la Charte. Par conséquent, il n'examinera ici que les faits nouveaux intervenus depuis ainsi que les informations complémentaires (Conclusions 2014).

Le Comité a précédemment demandé si des procédures/dispositifs de conciliation et d'arbitrage existaient pour la fonction publique, en particulier pour les fonctionnaires (Conclusions 2014).

Selon le rapport, le droit interne ne prescrit ni n'interdit la mise en place de procédures ou dispositifs spéciaux de conciliation et d'arbitrage pour les fonctionnaires. Le Comité demande confirmation que les procédures habituelles de conciliation et d'arbitrage s'appliquent aux fonctionnaires.

Les personnes concernées par l'interdiction de faire grève (personnel du ministère public ou membres de l'appareil judiciaire, des forces armées et des services de sécurité, par exemple) ont néanmoins la possibilité, en cas de conflit collectif du travail, de saisir les tribunaux.

L'exercice de ce droit est subordonné au recours préalable à la conciliation. Si aucun accord n'est trouvé, le chef du Service national de médiation et de conciliation décide s'il convient ou non de renvoyer l'affaire devant la juridiction compétente.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité a précédemment examiné la situation et l'a jugée conforme à la Charte (Conclusions 2014).

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment noté que l'article 19 de la loi sur la procédure de règlement des conflits collectifs du travail prévoit que la décision de déclarer la grève doit être approuvée par la majorité des travailleurs ou par les deux tiers des délégués à une conférence.

Il a également pris note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle le projet de code du travail assouplirait cette disposition en fixant le seuil à la majorité des travailleurs (délégués) présents à la réunion (conférence). Le Comité demande des informations sur ce qu'il faut entendre par « conférence » et sur le nombre de travailleurs devant être présents.

Selon le rapport, le projet de code du travail n'a pas encore été officiellement adopté, mais la commission de la politique sociale, de l'emploi et de la sécurité des retraites l'a soutenu et a recommandé au Parlement de l'adopter. Le Comité demande à être informé de tout fait nouveau à ce sujet. Dans l'attente, le Comité ajourne sa position sur ce point.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte aux motifs que les restrictions du droit de grève pour les personnels des services d'urgence et de secours, des sites nucléaires, des entreprises d'exploitation minière souterraine et du secteur de la production d'électricité ne respectaient pas les conditions prévues par l'article G de la Charte et que les restrictions du droit de grève pour les personnels du secteur des transports ne respectaient pas les conditions prévues par l'article G de la Charte (Conclusions 2014).

Le rapport indique que le personnel ordinaire et les commandants de la protection civile, de même que le personnel des services de secours, ont l'interdiction d'organiser une grève ou de faire grève.

Conformément aux dispositions de l'article 29 de la loi ukrainienne sur les mines, des services de secours seront mis sur pied par les unités paramilitaires de l'État pour intervenir en cas d'urgence dans les mines de charbon et autres industries extractives. Cette catégorie de personnel est également concernée par l'interdiction de faire grève. Le Comité demande si les grèves d'autres travailleurs dans les mines souterraines sont toujours interdites.

L'article 22 de la loi n° 2019-VI du 13 avril 2017 sur le marché de l'électricité prévoit une interdiction de la grève dans les centrales électriques lorsque cela pourrait perturber l'approvisionnement assuré par le réseau unifié de l'Ukraine. Le Comité demande si cela équivaut à une interdiction totale dans ce secteur ou si les grèves sont autorisées dans certaines circonstances. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

S'agissant de l'interdiction des grèves dans l'industrie nucléaire, la situation n'a pas changé.

Pour ce qui est des transports, le rapport indique que les travailleurs de ce secteur peuvent faire grève sous certaines conditions. Le Comité demande de plus amples informations à ce sujet.

Le rapport indique par ailleurs qu'un projet de loi déposé devant le Parlement propose de modifier l'article 18 de la loi sur les transports pour donner effet à l'arrêt rendu par la Cour européenne des droits de l'homme en l'affaire *Veniamin Tymoshenko et autres c. Ukraine*.

La Cour a estimé que l'interdiction d'une grève par le personnel navigant de la compagnie aérienne AeroSvit Airlines constituait une violation du droit des requérants garanti par l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme. Le Comité demande à être informé de tout fait nouveau à cet égard. Entretemps, il conclut que la situation n'est toujours pas conforme sur ce point.

Le Comité rappelle à nouveau qu'une interdiction de la grève dans des secteurs considérés comme essentiels à la vie de la communauté est présumée comme poursuivant un but légitime dans la mesure où un arrêt de travail pourrait mettre en danger l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Toutefois une interdiction pure et simple de la grève dans un secteur considéré comme essentiel – en particulier quand celui-ci est défini en termes larges – n'est pas considérée comme une mesure proportionnée aux impératifs des secteurs concernés. Tout au plus l'instauration d'un service minimum dans ces secteurs peut être jugée conforme à l'article 6§4 (Conclusions XVII-1 (2004), République tchèque). Dès lors que l'instauration d'un service minimum n'est pas prévue et que les grèves sont purement et simplement interdites pour certaines catégories de salariés, le Comité estime que la situation n'est pas conforme à la Charte pour ce qui concerne les services d'urgence et de secours, les installations nucléaires et le secteur des transports.

S'agissant des fonctionnaires, le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2010) que la situation de l'Ukraine n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que le droit de grève n'était reconnu à aucun fonctionnaire.

Le rapport indique que la législation n'a pas changé pendant la période de référence. Il précise cependant que l'Agence nationale de la fonction publique étudie actuellement la possibilité de ratifier la Convention (n° 151) concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique. Le Comité demande à être informé de tout fait nouveau à ce sujet. Entretemps, il reconduit son précédent constat de non-conformité.

Pour ce qui concerne les exigences de procédure, le Comité a noté que d'après l'article 19 de la loi sur la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, « l'organe ou la personne qui conduit une grève doit en informer l'employeur ou son représentant autorisé par écrit au plus tard sept jours avant le début de la grève, ou au plus tard quinze jours si la grève concerne une unité de production en continu ». En outre, « l'organe ou la personne qui conduit une grève doit déterminer le lieu de la grève en accord avec l'employeur ou son représentant ». Enfin, « si des rassemblements, des réunions ou des piquets de grève ont lieu hors de l'entreprise, l'organe ou la personne qui conduit la grève doit le notifier à l'autorité exécutive locale ou à l'organe d'autonomie locale de l'événement prévu, au plus tard trois jours à l'avance » (Conclusions 2014).

Le Comité a rappelé que l'obligation de notifier à l'employeur la durée de la grève avant son lancement est contraire à l'article 6§4 de la Charte, même pour les services publics essentiels. Il a demandé si la loi ou la pratique exigeait que la notification préalable susmentionnée adressée à l'employeur contienne une indication de la durée envisagée de la grève. Le rapport indique que la loi ne prévoit aucune obligation de notifier à l'employeur la durée d'une grève avant le début de celle-ci. La durée de la grève n'est pas limitée par la loi.

Conséquences d'une grève

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 27 de la loi sur la procédure de règlement des conflits collectifs du travail, la participation des travailleurs à une grève, à l'exception des grèves déclarées illégales par un tribunal, ne doit pas être considérée comme une faute disciplinaire et ne peut pas constituer un motif de procédure disciplinaire.

Le Comité réitère sa demande d'information sur les sanctions qui peuvent être infligées aux travailleurs participant à des grèves illégales, particulièrement dans les secteurs où l'exercice du droit de grève est interdit.

Conclusion

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

- le droit de grève n'est pas reconnu aux fonctionnaires ;
- les restrictions au droit de grève des personnels des services d'urgence et de secours, des installations nucléaires et du secteur des transports sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G.

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

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

Le Comité a précédemment examiné la situation de l'Ukraine et l'a jugée conforme à la Charte, sous réserve que des informations lui soient fournies sur certains points.

Il ressort du rapport qu'aucune modification n'a été apportée au cadre juridique pertinent durant la période de référence.

Cadre juridique

Le Comité a précédemment analysé le cadre juridique relatif au droit des travailleurs à l'information et à la consultation (Conclusions 2014), et l'a jugé conforme à la Charte.

Champ d'application

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014) le Comité a demandé confirmation que toutes les entreprises étaient prises en compte (indépendamment de leurs effectifs) lors du calcul du nombre de salariés qui bénéficiaient du droit à l'information et à la consultation. Le rapport précise que le droit à l'information et à la consultation des salariés est garanti par la loi, indépendamment du nombre de salariés d'une entreprise.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé quelles étaient les catégories de salariés prises en compte lors du calcul du nombre de salariés couverts par le droit à l'information et à la consultation. Le rapport précise que la législation reconnaît à toutes les catégories de travailleurs, sans exception, le droit à l'information et à la consultation (code du travail ukrainien, lois sur « l'information », « l'accès à l'information publique », « les syndicats, leurs droits et les garanties pour l'exercice de leurs activités », « le dialogue social », dont les dispositions ont été présentées dans les précédents rapports).

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a demandé quelle proportion de l'ensemble des salariés du secteur privé et du secteur public bénéficiait dans les faits du droit des syndicats ou des représentants élus de recevoir des informations et d'être consultés. Le rapport précise que selon les données fournies par le Service national des statistiques d'Ukraine, en 2016, l'Ukraine comptait 7 868 salariés à temps plein, dont 3,3 % étaient employés dans des entreprises d'État. Ces chiffres semblent très faibles au Comité. Par conséquent, il demande qu'ils lui soient confirmés dans le prochain rapport. Par ailleurs, il renouvelle sa demande de statistiques actualisées sur le nombre total de salariés du secteur privé et du secteur public qui bénéficient dans la pratique du droit des syndicats ou des représentants élus d'être informés et consultés.

Champ d'application matériel

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé comment l'obligation faite aux employeurs d'informer les travailleurs était mise en œuvre et en particulier s'ils étaient tenus de répondre par écrit. Le Comité a aussi demandé si les employeurs étaient tenus d'informer régulièrement les salariés en l'absence de demande préalable des représentants syndicaux en ce sens. Le rapport précise que la loi oblige l'employeur à répondre sous la forme utilisée par le demandeur, soit oralement, par écrit ou sous une autre forme (courrier, fax, téléphone, e-mail). Le rapport ajoute que la loi confère aux représentants des syndicats ou d'associations de syndicats le droit de demander ou de recevoir des informations, ou d'être consultés par les employeurs sur des questions d'intérêt général. Les conventions collectives et les traités peuvent contenir des dispositions convenues entre les parties sur la procédure et les modalités d'information et de consultation.

Contrôle

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations plus détaillées et spécifiques sur les sanctions, et en particulier si elles pouvaient être infligées aux employeurs qui ne remplissaient pas leur obligation relative à la mise en œuvre du droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise. Le rapport précise que différentes sanctions peuvent être infligées par différentes instances selon la gravité de l'infraction. L'article 41 du code ukrainien des infractions administratives prévoit une responsabilité en cas de non-respect de la législation du travail et de la législation régissant la sécurité au travail, de non-respect des conventions collectives et de manquement à l'obligation de fournir les informations nécessaires à la négociation collective et au contrôle de la mise en œuvre des conventions collectives. Toutefois, comme l'indiquait également le rapport national de 2014, la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation d'information et de consultation ne peut être engagée que si des dispositions en la matière ont été incluses dans la convention collective concernée. S'agissant du contrôle de l'exécution des conventions collectives, les parties sont tenues de fournir les informations disponibles nécessaires. Le fait de ne pas fournir les informations nécessaires sur les conventions collectives est passible d'une sanction disciplinaire ou d'une amende.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a également demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur l'organe administratif chargé de contrôler le respect du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise. En particulier, il a souhaité connaître les pouvoirs et les moyens opérationnels dont disposait cet organe, et recevoir des informations récentes sur ses décisions. Selon le précédent rapport national (2014), le Département du contrôle du ministère du Travail et des Politiques sociales veille au respect de la législation du travail, notamment du droit des salariés à l'information et à la consultation, et procède à des visites d'inspection dans les entreprises. Le rapport fournit des statistiques sur le nombre d'infractions à l'article 41 du code ukrainien des infractions administratives constatées pendant la période de référence.

Recours

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les procédures administratives et/ou judiciaires accessibles aux salariés ou aux représentants des salariés qui considèrent que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'a pas été respecté. À cet égard, le Comité a souhaité savoir si les salariés ou leurs représentants avaient droit à des dommages et intérêts. Le rapport présente une description des procédures administratives et/ou judiciaires accessibles aux salariés ou aux représentants des salariés qui considèrent que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'a pas été respecté. Le rapport précise que les travailleurs ou les organisations qui les représentent sont protégés par la loi en cas de non-respect par l'employeur de la législation régissant ledit droit, ce qui implique également l'application de certaines sanctions.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les décisions prises par les instances judiciaires compétentes concernant la mise en œuvre du droit à l'information et à la consultation. Le rapport ne répondant pas à cette question, le Comité réitère sa demande.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Ukraine est conforme à l'article 21 de la Charte.

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

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

Le Comité note que, d'après les informations fournies dans le rapport, le cadre juridique n'a pas changé pendant la période de référence.

Conditions de travail, organisation du travail, milieu du travail

Le Comité note qu'en vertu du code ukrainien du travail, les salariés ont le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Ce droit est appliqué au moyen de conventions collectives et mis en œuvre par les délégués syndicaux ou les représentants élus. Les syndicats représentatifs sont habilités à demander aux employeurs toute documentation, donnée ou explication pertinente concernant les conditions de travail ou l'application des conventions collectives. Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé comment les salariés prenaient part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus dans l'entreprise. Le rapport ne contient pas d'informations à cet égard. Par conséquent, le Comité réserve sa position sur ce point.

Protection de la santé et de la sécurité

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé si les travailleurs ou leurs représentants étaient associés ou prenaient part aux activités du Service de protection du travail de l'entreprise. Le rapport précise que selon l'article 25 de la loi ukrainienne relative à la sécurité au travail, les salariés peuvent être encouragés à participer activement à la mise en œuvre des mesures visant à améliorer le niveau de sécurité et les conditions de travail. Les types d'incitations sont définis par les conventions collectives.

Organisation de services et facilités socioculturels

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a demandé comment les salariés étaient associés à l'organisation des services sociaux et socioculturels et, plus précisément, comment les décisions étaient prises et qui avait accès à ces facilités et services. Le Comité renouvelle sa question sur ce point.

Mise en oeuvre

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé plus précisément si les salariés ou leurs représentants pouvaient, en cas de non-respect du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail, saisir les juridictions ou organes administratifs compétents (par exemple l'Inspection du travail). Il a aussi demandé quels étaient les juridictions ou organes administratifs compétents en la matière, quelle était la procédure à suivre et quelles étaient les voies de recours disponibles. Le rapport indique d'une manière générale qu'aux termes de l'article 124 de la Constitution, la compétence des tribunaux s'étend à toute action en justice intentée dans le pays et que chacun peut, de la manière prescrite par le code de procédure civile aux fins de la protection des droits, libertés et intérêts légitimes, saisir les tribunaux en cas de non-respect de son droit de participer à la gestion de l'entreprise. Le Comité renouvelle sa demande à cet égard et souhaite savoir quelle est la procédure et quelles sont les voies de recours disponibles en cas de non-respect du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Le rapport fait état de la publication et distribution, dans le cadre de la mise en œuvre du projet conjoint UE/OIT sur « L'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail » (voir Conclusions 2014), d'un manuel à l'intention des employeurs intitulé « Le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination au travail dans les secteurs public et privé en Ukraine ». Ce manuel contient notamment une section consacrée au « harcèlement sexuel » et aborde toute une série de questions relatives aux politiques et aux règles de conduite de l'employeur ; on y trouve également des recommandations sur ce qu'il y a lieu de faire en cas de plainte.

Le Comité prend note des informations fournies et demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les mesures de prévention du harcèlement sexuel prises pendant la période de référence (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu ou dans le cadre du travail), qu'elles soient ou non adressées aux employeurs. Il demande également si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel au travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2010, 2014 et 2016) pour ce qui concerne le cadre législatif pertinent qui, selon le rapport, n'a pas changé. Il rappelle que la loi n° 2866-IV du 8 septembre 2005 relative à l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes interdit le harcèlement sexuel (article 17) et prévoit que les « personnes coupables de violations des dispositions législatives en matière d'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes sont civilement, administrativement et pénalement responsables » (article 24). Le Comité a précédemment noté qu'aux termes de la loi susmentionnée, chacun peut saisir le Commissaire parlementaire pour les droits de l'homme (article 22). Des dispositions analogues figurent dans la loi sur la prévention de la discrimination et la lutte contre ce phénomène (article 16). Le Comité relève cependant dans le rapport qu'aucune plainte pour harcèlement sexuel n'a été déposée durant la période de référence.

Le Comité rappelle que la responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée en cas de harcèlement sexuel exercé par ses salariés ou survenant dans des locaux dont il est responsable, et ce également lorsque ces pratiques concernent des individus ne faisant pas partie de son personnel, qu'ils soient victimes ou auteurs desdites pratiques (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). À cet égard, le Comité demande de nouveau si la responsabilité de l'employeur est engagée dans les cas ne relevant pas du code pénal, par exemple si l'employeur ne prend pas de mesures adéquates pour empêcher les pratiques de harcèlement sexuel ou pour y mettre fin. Il considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Charge de la preuve

Le rapport indique, en réponse à la question du Comité, qu'un renversement de la charge de la preuve s'applique, conformément au code de procédure administrative n° 2747-IV du 6 juillet 2005 (article 77), dans les affaires administratives mettant en cause la licéité de décisions, actions ou inactions des autorités administratives. Toutefois, le requérant doit aussi fournir des éléments de preuve étayant les circonstances dans lesquelles il a été porté atteinte, selon lui, à ses droits, ses libertés ou ses intérêts. Aux termes de l'article 81 du

code de procédure civile ukrainien (loi n° 1618-IV du 18 mars 2004), chacune des parties doit apporter la preuve des circonstances qu'elle invoque à l'appui de ses griefs ou de ses objections, sauf exceptions prévues par ledit code. Dans les dossiers de discrimination, le requérant doit présenter les éléments factuels démontrant qu'il y a eu une pratique discriminatoire, et il incombe au défendeur de prouver le contraire. Le Comité demande des précisions sur la manière dont ces dispositions sont appliquées dans la pratique.

Dommages et intérêts

Le Comité a précédemment noté que les victimes de harcèlement sexuel étaient en droit d'obtenir réparation des préjudices matériel et moral qu'elles avaient subi, et que ce dernier était indemnisé indépendamment du préjudice matériel. Le Comité a demandé (Conclusions 2010, 2014, 2016) si le droit de réintégration était garanti aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou ayant été poussés à démissionner pour des motifs participant du harcèlement sexuel. Il a aussi demandé des informations sur la nature et le montant des indemnisations applicables au harcèlement sexuel et a demandé des exemples de jurisprudence et d'indemnisations accordées au titre du droit civil ou administratif ou du droit du travail.

Le rapport ne contient pas de nouvelles informations à ce propos ; il précise qu'il n'existe aucune jurisprudence relative aux affaires de harcèlement sexuel sur le lieu de travail dont les tribunaux auraient eu à connaître. Le Comité réitère donc ses questions et, au vu des informations manquantes, il considère qu'il n'est pas établi qu'en pratique il y ait une réparation adéquate et effective. Il considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Ukraine n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement sexuel.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Prévention

Le rapport indique que les entreprises et organismes des secteurs public et privé appliquent des codes de déontologie qui leur sont propres et qui renferment, entre autres, des dispositions relatives à la prévention du harcèlement sexuel, à la persécution et à tout autre type de harcèlement qu'un salarié serait amené à subir dans l'exécution de ses fonctions. Le Comité rappelle que les États parties sont tenus de prendre des mesures préventives appropriées (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle) pour lutter contre le harcèlement moral (psychologique). Il demande quelles autres, plus amples, mesures d'information ou de sensibilisation ont été prises à cet égard au cours de la période de référence.

Il demande en outre que le prochain rapport précise si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux participent à l'élaboration du code de déontologie en ce qui concerne la prévention du harcèlement.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2010, 2014 et 2016) pour ce qui concerne le cadre législatif pertinent qui, selon le rapport, n'a pas changé. Il relève dans le rapport que la loi visant à prévenir et combattre la discrimination définit le harcèlement comme un comportement non désiré que subit un individu ou un groupe de personnes, et qui a pour objet ou pour conséquence de porter atteinte à sa ou à leur dignité humaine en raison de caractéristiques qui lui ou leur sont propres, ou de créer pour cet individu ou ce groupe de personnes un environnement tendu, hostile, empreint de violence ou humiliant. Aux termes de l'article 16 de la loi susmentionnée, les « personnes coupables de violations de la loi visant à prévenir et combattre la discrimination sont civilement, administrativement et pénalement responsables ».

Le rapport ne contient cependant pas les informations demandées en ce qui concerne le droit de recours devant une instance indépendante en cas de harcèlement et celui de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir fait respecter ces droits. Il n'indique pas non plus si la responsabilité de l'employeur peut être engagée à l'égard de personnes employées ou non à son service qui auraient subi un harcèlement sexuel de la part de salariés placés sous sa responsabilité, ou qui, dans des locaux dont il est responsable, auraient été victimes de telles pratiques commises par des individus ne faisant pas partie de son personnel – entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc. Par conséquent, le Comité demande une nouvelle fois des informations sur ces points et, au vu du manque d'informations, considère qu'il n'est pas établi qu'il y ait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) au travail. Il considère donc que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 sur ce point.

Charge de la preuve

Le rapport indique, en réponse à la question du Comité, qu'un renversement de la charge de la preuve s'applique, conformément au code de procédure administrative n° 2747-IV du 6 juillet 2005 (article 77), dans les affaires administratives mettant en cause le caractère licite de décisions, actions ou inactions des autorités administratives. Toutefois, le requérant doit aussi fournir des éléments de preuve étayant les circonstances dans lesquelles il a été porté atteinte, selon lui, à ses droits, ses libertés ou ses intérêts. Aux termes de l'article 81 du code de procédure civile ukrainien (loi n° 1618-IV du 18 mars 2004), chacune des parties doit apporter la preuve des circonstances qu'elle invoque à l'appui de ses griefs ou de ses

objections, sauf exceptions prévues par ledit code. Dans les dossiers de discrimination, le requérant doit présenter les éléments factuels démontrant qu'il y a eu une pratique discriminatoire, et il incombe au défendeur de prouver le contraire. Le Comité demande des précisions sur la manière dont ces dispositions sont appliquées dans la pratique.

Dommages et intérêts

Le Comité a précédemment noté que les victimes de harcèlement moral (psychologique) étaient en droit d'obtenir réparation des préjudices matériel et moral qu'elles avaient subi, et que ce dernier était indemnisé indépendamment du préjudice matériel. Le Comité a demandé (Conclusions 2010, 2014, 2016) si le droit de réintégration était garanti aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement abusif ou ayant été poussés à démissionner pour des motifs participant du harcèlement moral (psychologique). Il a aussi demandé des informations sur la nature et le montant des indemnités applicables au harcèlement moral (psychologique) et a demandé des exemples de jurisprudence et d'indemnités accordées au titre du droit civil ou administratif ou du droit du travail.

Le rapport ne contient pas de nouvelles informations à ce propos ; il précise qu'il n'existe aucune jurisprudence relative aux affaires de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail dont les tribunaux auraient eu à connaître. Le Comité réitère donc ses questions et, au vu du manque d'informations, considère qu'il n'est pas établi qu'en pratique il y ait une réparation adéquate et effective. Il considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 sur ce point.

Conclusion

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

- il n'est pas établi qu'au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait de recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail ;
- il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement moral (psychologique).

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

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

Types de représentants des travailleurs

En Ukraine, les travailleurs sont représentés par des syndicats ou par des représentants élus librement lors des assemblées générales du personnel ou des instances habilitées par ce dernier.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Le Comité a précédemment relevé (Conclusions 2010) que les délégués syndicaux étaient protégés contre le licenciement pendant la durée de leur mandat et durant l'année suivant son expiration. Il demande que le prochain rapport confirme que cette règle continue de s'appliquer. En réponse au Comité qui demandait si la protection contre le licenciement était également accordée aux autres types de représentants des travailleurs, le rapport explique que la protection des représentants élus est garantie par les règles générales du code du travail. Le Comité observe que l'article 28 garantit le droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise, reconnaissant que toutes les formes de représentation des travailleurs, et non pas exclusivement les représentants syndicaux, devraient en bénéficier. Le Comité considère par conséquent que le fait de ne pas accorder aux représentants élus une protection étendue contre le licenciement est contraire à la Charte.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2016), le Comité a renvoyé à son Observation interprétative de l'article 28 (Conclusions 2010) et a demandé de quelle protection les représentants des travailleurs bénéficiaient en cas de préjudice autre que le licenciement. Il a noté que certaines garanties, imprécises pour certaines, n'étaient accordées que pendant la durée des négociations collectives. Le rapport ne contenant aucune information sur ce point, le Comité conclut que la situation est contraire à la Charte.

Concernant les voies de recours et l'indemnisation offertes aux représentants des travailleurs en cas de conflit portant sur un licenciement ou un autre traitement préjudiciable, le Comité a noté (Conclusions 2016) qu'une nouvelle législation était en cours d'adoption. Aucun autre détail n'ayant été fourni, le Comité répète ses questions à ce sujet.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Le Comité a précédemment jugé (Conclusions 2014 et 2016) qu'il n'était pas établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs soient appropriées. Le rapport explique, dans sa réponse sur ce point, que les délégués syndicaux ont droit à des plages de temps libre rémunéré pour mener à bien leurs activités, à raison d'un minimum de deux heures par semaine, ainsi qu'à un congé supplémentaire qui peut aller jusqu'à six jours par an. La loi relative aux syndicats et aux droits et garanties entourant leurs activités oblige l'employeur à prévoir des conditions appropriées pour l'exercice des activités syndicales, y compris la mise à disposition de locaux, de matériel, d'outils de communication et de moyens de transport. Les services de l'Inspection du travail sont chargés de superviser le respect de la loi à cet égard.

Le Comité demande si, dans les entreprises où aucun syndicat n'est présent, d'autres types de représentants des travailleurs bénéficient des mêmes facilités au regard de la loi. Dans l'attente de ces informations, il réserve sa position sur ce point.

Conclusion

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

- les représentants des travailleurs autres que les délégués syndicaux ne bénéficient pas d'une protection suffisante contre le licenciement ;
- il n'est pas établi que les représentants des travailleurs soient effectivement protégés contre tout préjudice autre que le licenciement.

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

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

Il note que la Loi relative à l'emploi a été adoptée en 2012 mais n'a pris effet qu'en 2013, à savoir pendant la période de référence.

Définition et champ d'application

Le rapport indique que la notion de licenciement collectif (aux termes de l'article 48 de la loi relative à l'emploi) couvre les situations dans lesquelles l'employeur prévoit de licencier, respectivement :

- sur une période d'un mois, dix salariés ou plus, dans une entreprise employant entre 20 et 100 salariés, ou 10 % des salariés ou plus, dans une entreprise employant entre 101 et 300 salariés,
- sur une période de trois mois, 20 % des salariés ou plus, indépendamment du nombre de salariés.

Le Comité demande si la loi, telle qu'amendée, continue de prévoir des exceptions en faveur de certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises en ce qui concerne les procédures applicables aux licenciements collectifs.

Information préalable et consultation

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé si le droit interne garantissait le droit à l'information et à la consultation et prévoyait notamment la mise à disposition des documents pertinents avant, mais aussi pendant, les consultations. Il a aussi demandé si les employeurs coopéraient avec les autorités en charge de la politique de lutte contre le chômage.

En réponse, le rapport indique que la loi relative à l'emploi, telle qu'amendée, oblige l'employeur à consulter les syndicats et à prendre des mesures pour prévenir les licenciements collectifs ainsi que pour limiter de tels licenciements et/ou leur impact négatif. A ce propos, l'employeur est tenu d'informer les autorités territoriales compétentes deux mois avant de procéder à un licenciement collectif pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou d'autre motifs similaires, ou bien en raison de la liquidation, réorganisation, ou changement de la forme de propriété de l'entreprise, institution ou organisation (article 50). En outre, conformément à l'article 22 de la loi sur les syndicats, leurs droits et les garanties relatives à leurs activités, l'employeur qui prévoit de procéder à des licenciements, doit communiquer aux syndicats, trois mois à l'avance, les motifs des licenciements, leur calendrier, le nombre et les catégories de salariés concernés. Enfin, la loi relative aux organisations d'employeurs, à leurs associations et aux droits et garanties entourant leurs activités prévoit, dans ce domaine, la coopération entre l'employeur et les autorités administratives compétentes, aussi bien au niveau national qu'au niveau des autorités locales responsables de la politique régionale de l'emploi ainsi que de la collecte et publication des statistiques.

Le Comité comprend que la mise à disposition effective des informations précitées inclut la fourniture de tout document utile en vue des consultations paritaires et demande que le prochain rapport confirme cela. Entretemps, il considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Mesures préventives et sanctions

S'agissant des mesures préventives spécifiques, le rapport indique que des commissions spéciales peuvent être mises en place conformément à la procédure prévue par le Conseil des Ministres, afin de développer, l'ensemble des mesures appropriées pour l'entreprise et

des propositions adéquates pour les programmes d'emploi au niveau territorial et local. Le Comité prend note de l'exemple dont le rapport fait état à ce propos.

La violation des obligations légales en matière d'information entraîne une responsabilité disciplinaire, civile et administrative et elle est passible de poursuites pénales. En outre, le fait de ne pas consulter les syndicats préalablement à un licenciement collectif et de ne pas leur transmettre en temps utile les informations nécessaires, peut justifier l'opposition du syndicat au plan de licenciements. Les tribunaux peuvent être saisis de différends à ce sujet. Le Comité demande que le prochain rapport confirme de manière explicite que, conformément à l'observation interprétative de l'article 29 (Conclusions 2003), il y a bien des possibilités de recours à des procédures administratives ou judiciaires avant l'intervention des licenciements afin d'éviter qu'il soit procédé à ceux-ci sans respecter l'obligation de consultation.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Ukraine est conforme à l'article 29 de la Charte.