



Mars 2019

Charte sociale européenne de 1961

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-3 (2018)

REPUBLIQUE TCHEQUE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la République tchèque qui a ratifié la Charte de 1961 le 3 novembre 1999. L'échéance pour remettre le 15e rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la République tchèque l'a présenté le 24 octobre 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 2 du Protocole additionnel) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 3 du Protocole additionnel).

La République tchèque a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté l'article 4§1.

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

Les Conclusions relatives à la République tchèque concernent 16 situations et sont les suivantes :

– 6 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§4, 6§1, 6§3 et les articles 2 et 3 du Protocole additionnel ;

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

En ce qui concerne les 3 autres situations relatives aux articles 2§3, 4§3 et 4§5, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par la République tchèque en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

* * *

Le prochain rapport que doit soumettre la République tchèque est un rapport simplifié qui concerne le suivi donné aux décisions sur le bien-fondé des réclamations collectives suivantes au sujet desquelles le Comité a constaté une violation.

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

* * *

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a conclu que la situation de la République tchèque n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que le temps de repos des salariés dans diverses activités pouvait être ramené à huit heures sur une période de 24 heures consécutives.

Le Comité note d'après le rapport que la législation tchèque permet à un employé de travailler exceptionnellement jusqu'à 16 heures au cours du quart de travail et de la période des heures supplémentaires. Il s'agit de situations extraordinaires et marginales qui ne se produisent que pour des raisons exceptionnelles. Selon le rapport, un employeur ne peut qu'exiger que ce travail soit effectué dans des situations soudaines et accidentelles ne pouvant pas être planifiées à l'avance. En vertu de l'article 93(2) du Code du travail, le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder huit heures par semaine et 150 heures par an. Le Comité note d'après le même article que le nombre d'heures supplémentaires est calculé sur une période maximale de 26 semaines consécutives et que seule la convention collective applicable peut porter ce délai à 52 semaines consécutives au maximum. Toutefois, le Comité note que, conformément à l'article 93(4) du Code du travail, les heures supplémentaires ayant fait l'objet d'un repos compensatoire ne sont pas incluses dans les limites précitées. En prenant en compte le fait que la durée normale du travail peut déjà être élevée (voir Conclusions 2014, article 2§1) et le fait que les heures supplémentaires faisant l'objet d'un repos compensatoire ne sont pas incluses dans les limites fixées par le Code du travail, le Comité constate que la durée du travail n'est toujours pas raisonnable.

Il relève du rapport que la période de repos ininterrompue entre deux quarts de travail ne doit pas être inférieure à 8 heures dans les 24 heures consécutives. Elle ne peut être réduite de cette façon que lorsque la période de repos subséquente de l'employé est prolongée au moment où sa période de repos précédente a été réduite.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a noté que la période de référence pour une nouvelle formule d'aménagement du temps de travail ("compte temps de travail") qui permet aux employeurs de réagir aux fluctuations de la production et d'assurer une régulation plus efficace du temps de travail des salariés, ne devait pas, en principe, être supérieure à 26 semaines mais pouvait être prolongée jusqu'à 52 semaines par une convention collective. Il a demandé si cette possibilité devait être justifiée par des motifs objectifs ou techniques, ou par des raisons tenant à l'organisation du travail (ou si elle était cantonnée à certains secteurs d'activités, à certaines entreprises, ou à certaines professions). Le Comité réitère sa question. Il demande également que lui soient fournies des informations complémentaires établissant que, dans les faits, les travailleurs qui ont accepté des formules d'aménagement du temps de travail assorties de longues périodes de référence ne sont pas soumis à des horaires de travail déraisonnables ni amenés à effectuer un nombre excessif de longues semaines de travail. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Le Comité note d'après les données de l'EUROSTAT que le nombre d'heures travaillées par semaine des personnes ayant un emploi à plein temps a légèrement baissé de 41,8 en 2013 à 41,4 en 2016. Selon les données statistiques rassemblées par l'OCDE, le nombre d'heures moyennes annuelles ouvrées par travailleur était de 1763 en 2013 et 1770 en 2016.

Le Comité demande quelles est la réglementation applicable au régime des astreintes ; il demande également si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées ou non comme temps de repos.

Enfin, le Comité souhaite que le prochain rapport contienne des informations sur les activités de l'inspection du travail en ce qui concerne le contrôle du respect de la réglementation

relative à la durée du travail, y compris aux heures supplémentaires, ainsi que des informations sur le nombre de violations de la réglementation constatées et sur les amendes infligées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée journalière de travail peut être étendue jusqu'à 16 heures dans diverses activités.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

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

Il constate que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions XX-3 (2014)) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité. Il demande, par ailleurs, que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif aux jours fériés payés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque est conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité constate que le rapport de la République tchèque ne contient pas d'informations relatives à l'article 2§3 de la Charte.

Il renvoie à sa précédente conclusion (Conclusions XX-3 (2014)) dans laquelle il a considéré que la situation était conforme à la Charte, dans l'attente des informations demandées. Faut de trouver des informations demandées dans le rapport, le Comité réitère sa demande, à savoir, si la législation prévoit une durée minimale de congés annuels à prendre au cours de l'année ouvrant droit aux congés ou si l'employeur peut reporter sur l'année suivante la totalité de la durée normale des congés, soit quatre semaines. Entretemps, il ajourne sa conclusion sur l'article 2§3 de la Charte.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

Il constate que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions XX-3 (2014)) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité. Il demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif à l'élimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque est conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XX-3 (2014), XIX-3 (2010), XVIII-2 (2007), XVII-2 (2005) et XVI-2 (2003)), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte, au motif que les travailleurs agricoles pouvaient, sur la base d'une convention collective ou d'un accord individuel, différer à ce point le repos hebdomadaire qu'il en résultait un nombre excessif de jours de travail consécutifs.

La situation n'ayant pas changé, le Comité renouvelle son constat de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs agricoles peuvent, sur la base d'une convention collective ou d'un accord individuel, différer à ce point le repos hebdomadaire qu'il en résulte un nombre excessif de jours de travail consécutifs.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif qu'un repos compensatoire plus important que le nombre d'heures supplémentaires effectué n'était pas garanti. La situation n'ayant pas changé, le Comité renouvelle son constat de non-conformité.

En réponse à une demande d'éclaircissements au sujet de la rémunération négociée, le rapport indique que les cadres ont droit à un salaire négocié plus élevé (même en l'absence d'heures supplémentaires) si cette rémunération est négociée en même temps que l'ampleur des heures supplémentaires (reflété dans le contrat du travail). Le Comité note d'après le rapport que la délimitation de champs d'application des heures de travail est une condition obligatoire afin de négocier une rémunération mensuelle plus élevée. Il ressort du rapport que l'objectif de cette législation est de simplifier la procédure administrative de calcul des salaires.

Selon le rapport, si le nombre d'heures supplémentaires convenu est inférieur à 150 heures par an et l'employé cadre dépasse cette limite lors de son travail, la procédure appliquée est la même que pour le calcul des heures supplémentaires (un salaire normal plus une majoration d'au moins 25 % de salaire moyen de l'employé en question).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif qu'un repos compensatoire plus important que le nombre d'heures supplémentaires effectué n'est pas garanti.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Conclusion

Dans l'attente de sa décision concernant UWE c. République tchèque, réclamation n° 128/2016, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Le rapport indique, en réponse au Comité qui avait précédemment conclu à la non-conformité de la situation au motif que le délai de préavis et/ou le montant de l'indemnité de licenciement n'était pas raisonnable lorsque le travailleur avait plus de 10 ans d'ancienneté (Conclusions XX-3 (2014)), que le code du travail fixe un délai de préavis minimum de deux mois et que la question des indemnités de licenciement est régie par son article 67 (voir également les Conclusions XX-3 (2014)). Il donne un exemple d'application pratique de ces dispositions : un travailleur justifiant de plus de deux ans d'ancienneté a droit à un préavis de deux mois et à des indemnités représentant au moins trois mois de salaire moyen. Le rapport ajoute que les conventions collectives ou règlements internes peuvent prévoir des préavis plus longs et des indemnités plus élevées.

Le Comité relève toutefois dans le code du travail que les indemnités prévues par l'article 67 ne s'appliquent pas en cas de licenciement fondé sur l'un des motifs énoncés à l'article 52§1, alinéas e) à h) (incapacité de longue durée due à un problème de santé, inaptitude du salarié au poste qu'il occupe, motif pouvant justifier un licenciement immédiat ou autres violations moins graves du contrat de travail, non-respect des obligations liées à l'incapacité temporaire et aux sorties autorisées), le salarié n'ayant droit en pareil cas qu'à un préavis de deux mois. Le Comité demande des informations sur les motifs pouvant justifier un licenciement immédiat, visé à l'article 52§1 g) du code du travail. Dans l'intervalle, il conclut que la situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif que le préavis de deux mois applicable aux licenciements pour incapacité de longue durée due à un problème de santé, à l'inaptitude du salarié au poste qu'il occupe ou au non-respect des obligations liées à l'incapacité temporaire et aux sorties autorisées, n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de 10 ans d'ancienneté.

Le rapport indique, en réponse à une question posée par le Comité (Conclusions XX-3 (2014)) sur le délai de préavis applicable en période d'essai, qu'aucun préavis n'est prévu en pareil cas et que la période d'essai peut durer trois mois, voire six pour les cadres. Le Comité relève dans le rapport qu'il en va de même pour les fonctionnaires. Il considère que la situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'aucun délai de préavis n'est prévu pour les licenciements survenant en période d'essai.

Le rapport donne des informations sur les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, mais n'indique pas clairement l'éventuel préavis applicable en cas de rupture anticipée de ce type de contrat. Le Comité demande quel est le délai de préavis applicable en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.

Le rapport indique, en réponse à une question du Comité sur le délai de préavis et/ou les indemnités applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels de la fonction publique, que les conditions de révocation des fonctionnaires sont régies par la loi n° 234/2014 relative à la fonction publique, telle que modifiée. Si la révocation repose sur l'article 72§1, alinéa d), l'intéressé a également droit à des indemnités représentant trois mois de rémunération s'il justifie de moins de trois ans d'ancienneté, six mois s'il a entre trois et six ans d'ancienneté, neuf mois pour six à neuf ans d'ancienneté et douze mois au-delà. Un délai de préavis de 60 jours s'applique en cas de révocation due aux mauvais résultats obtenus lors de deux évaluations consécutives (article 72§1, al. b), de la loi relative à la fonction publique) ou pour manquement aux exigences requises pour le poste (article 72§1, al. c)).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé quelles règles s'appliquaient aux autres causes de cessation d'emploi, telles que la faillite, l'invalidité ou le décès de l'employeur. Le rapport indique qu'aux termes de l'article 48§4 du code du travail, le décès de l'employeur, personne physique, entraîne la fin de la relation de travail à

moins que l'entreprise ne soit poursuivie, lorsque le délai de préavis est de trois mois. En outre, en cas de faillite, la période de préavis de cessation d'emploi est de 2 mois Le Comité considère que la situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte de 1961, dans la mesure où aucun délai de préavis n'est prévu en cas de cessation d'emploi consécutive au décès de l'employeur.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- le délai de préavis de deux mois applicable en cas de licenciement pour incapacité de longue durée due à un problème de santé, à l'inadaptation du salarié au poste qu'il occupe ou au non-respect des obligations liées à l'incapacité de travail et aux sorties autorisées, n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de 10 ans d'ancienneté ;
- aucun délai de préavis n'est prévu en cas de licenciement en période d'essai ;ou en cas de cessation d'emploi à la mort de l'employeur si l'entreprise est fermée.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions XX-3 (2014)) dans lesquelles il a jugé la situation conforme à la Charte, dans l'attente des informations demandées. Il demande une nouvelle fois que le prochain rapport indique, entre autres informations requises, si les retenues sur salaire, prises isolément ou combinées, effectuées sur la base d'un accord visant à régler des dettes envers des tiers, d'une convention collective en vue du recouvrement de cotisations syndicales ou de l'article 551 du code civil aux fins du recouvrement de pensions alimentaires sont soumis aux limites de déduction et / ou de saisie établies par Ar. 278 du Code de procédure civile, par la loi du 14 mars 2006 sur les minima de subsistance (n ° 110/2006) et par la réglementation gouvernementale n ° 595/2006. Il demande également des explications sur la manière dont les limites de saisie fixées par l'arrêté ministériel n° 595/2006 sont combinées avec celles prévues par les articles 278 et 279 du code de procédure civile. Il s'enquiert en outre de l'impact de la loi n° 347/2010 du 12 août 2010 portant modification de plusieurs lois en relation avec les mesures d'austérité adoptées par le ministère du Travail et des Affaires sociales et/ou de la loi n° 264/2011 du 6 novembre 2011 portant modification de certaines lois en relation avec les mesures d'austérité relevant de la compétence du ministère du Travail et des Affaires sociales.

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 de la République tchèque.

Le Comité a déjà examiné dans ses conclusions précédentes la situation en matière de droit syndical (constitution de syndicats et d'organisations patronales, liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales, représentativité et champ d'application personnel). Par conséquent, il ne s'attachera ici qu'aux évolutions récentes et aux informations complémentaires.

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

Le rapport contient des informations relatives à la législation en vigueur destinée à protéger les travailleurs contre toute discrimination fondée sur l'affiliation syndicale et/ou l'exercice d'activités syndicales, à savoir la loi antidiscrimination ainsi que le code du travail et la loi sur l'emploi, récemment modifiés.

Champ d'application personnel

Le Comité a précédemment relevé que les membres du Service de sécurité et de renseignement n'étaient pas autorisés à adhérer à des syndicats et ne pouvaient recourir à aucune forme d'association en vue de défendre leurs intérêts économiques. Le Comité rappelle que, même en admettant que le Service de sécurité et de renseignement fasse partie des forces armées, l'article 5 de la Charte autorise les Etats parties à imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde à cet effet une marge d'appréciation importante, sous réserve des termes de l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales ; les associations représentatives des forces armées devraient pouvoir, sous certaines conditions, adhérer à des organisations professionnelles nationales.¹

Le Comité demande confirmation que les membres des forces armées ne peuvent pas non plus former ou adhérer à une organisation professionnelle et renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Compte tenu de l'interdiction faite aux membres du Service de sécurité et de renseignement de constituer toute forme d'association professionnelle en vue de défendre leurs intérêts économiques, le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à la Charte de 1961.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif qu'il est interdit aux membres du Service de sécurité et de renseignement de constituer toute forme d'association professionnelle en vue de défendre leurs intérêts économiques.

¹Conseil européen des Syndicats de Police (CESP) c. France, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, par. 82 ; Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961 n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque est conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Cadre législatif

Pour la description des règles régissant la négociation collective dans le secteur privé et le secteur public, le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions XVII-1 (2004), XVIII-1 (2006) et XX-3 (2014) et rappelle qu'il a précédemment jugé la situation de ce pays conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961.

Conclusion de conventions collectives

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé, eu égard à la faible couverture des conventions collectives, que le rapport suivant indique quelles mesures ont été prises par le Gouvernement afin de favoriser la négociation collective.

Selon le rapport, le ministère du Travail et des Affaires sociales tient un registre des conventions collectives de haut niveau. Les accords d'entreprise ne sont pas enregistrés. Il existe cependant un petit nombre d'études statistiques réalisées à la demande du ministère ; ce dernier examine et analyse également les conditions de rémunération et autres avantages négociés dans les conventions collectives, y compris les accords d'entreprise, afin d'avoir une vue d'ensemble desdites conventions et de leur évolution. Aucune donnée concernant la portée des conventions collectives n'est toutefois disponible.

S'agissant de l'institution de procédures de négociation volontaire, le ministère du Travail et des Affaires sociales est une instance qui, dans le cadre du Conseil économique et social (organe tripartite composé de représentants du Gouvernement (Ministres) et de représentants de haut rang des syndicats et des organisations patronales), a pris une part active à la conclusion de la toute première convention collective des agents de l'Etat.

Le rapport indique que le ministère précité apporte aux syndicats et aux organisations patronales une contribution destinée à encourager les négociations nationales ou régionales qui portent sur les intérêts majeurs des travailleurs, et qu'il cherche donc indirectement à promouvoir le recours à la négociation collective.

Selon Eurofound, le taux de couverture des conventions collectives était de l'ordre de 34 % en 2016. Selon les conventions collectives d'Eurofound, la couverture en 2016 était d'environ 34 %. Le Comité note que cela reste faible. Le Comité rappelle que, conformément à l'article 6§2, si le développement spontané de la négociation collective n'est pas suffisant, des mesures positives devraient être prises pour faciliter et encourager la conclusion de conventions collectives. Quelles que soient les procédures mises en place, la négociation collective doit rester libre et volontaire (Conclusions I, Déclaration d'interprétation de l'article 6§2). Le Comité note que le rapport n'indique pas les mesures concrètes prises par la République tchèque pour faciliter et encourager la conclusion de conventions collectives. Le Comité considère que la conclusion d'accords collectifs n'est pas suffisamment encouragée dans la pratique, dans la mesure où un nombre limité de travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le rapport décrit la procédure de conciliation et d'arbitrage mise en place en République tchèque. Le Comité constate que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte de 1961 n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque est conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité a précédemment examiné la situation pour ce qui concerne ce volet et l'a jugée conforme à la Charte de 1961 (Conclusions XVIII-1 (2006)). Le rapport indique que la situation n'a pas évolué sur ce point.

Habilitation à déclencher une action collective

Aux termes de l'article 17 de la loi n° 2/1991 sur les négociations collectives (telle que modifiée), le droit de déclencher une grève en cas de conflit portant sur la conclusion de conventions collectives est subordonné à un vote à la majorité des deux tiers, le quorum de votants exigé représentant 50 % des salariés concernés par la convention en question. A cet égard, le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à la Charte au motif que ces seuils étaient trop élevés.

Le rapport indique que la situation n'a pas changé, de sorte que le Comité renouvelle son précédent constat de non-conformité.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a précédemment demandé des informations complémentaires concernant les catégories de travailleurs auxquelles il est interdit de faire grève et les motifs qui justifient cette interdiction. Selon le rapport, l'article 27, par. 4, de la Charte des droits et libertés exclut du droit de grève les juges, procureurs et membres des forces armées ou des forces de sécurité. Ces catégories sont totalement privées du droit de grève. Le terme « juges » vise ceux qui siègent dans les juridictions ordinaires ainsi qu'à la Cour constitutionnelle. Le terme « procureurs » désigne, conformément à l'article 109 de la Constitution tchèque, les magistrats représentant le ministère public. Par « membres des forces armées », il faut ici entendre les militaires en service au sens de l'article 3(3) de la loi n° 219/1999 Coll. relative aux forces armées de la République tchèque. Quant aux membres des forces de sécurité, il s'agit, selon l'article 1, par. 1, de la loi n° 361/2003 Coll. relative aux forces de sécurité, des membres de la police, du corps des sapeurs-pompiers, de l'administration des douanes, du service pénitentiaire, du service de contre-espionnage civil et du bureau des relations extérieures et de l'information.

Le Comité rappelle, en ce qui concerne le droit de grève des fonctionnaires publics, avoir reconnu que, compte tenu de l'article 31 de la Charte de 1961, des restrictions pourraient affecter le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires, y compris des membres de la police et des forces armées, des juges et des hauts fonctionnaires. En revanche, le Comité estime qu'une suppression du droit de grève pour l'ensemble des fonctionnaires publics ne saurait être considérée comme conforme à la Charte (Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). En vertu de l'article 31 de la Charte de 1961, ces restrictions doivent être limitées aux agents qui exercent des fonctions qui, en raison de leur nature ou de leur degré de responsabilité, sont directement liées à la sécurité nationale, à l'ordre public, etc. (Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des Syndicats c. Bulgarie, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, par. 46).

Concernant plus particulièrement les policiers, le Comité a estimé qu'une interdiction absolue du droit de grève ne pouvait être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifiaient (EuroCOP c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, par. 211).

Aussi le Comité considère-t-il que l'interdiction totale du droit de grève imposée aux fonctionnaires de police, aux sapeurs-pompiers, aux agents pénitentiaires et aux membres du bureau des relations extérieures et de l'information sans que cela se justifie au regard de l'article 31 de la Charte ne saurait être conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961.

Le Comité a précédemment jugé excessif le délai au terme duquel la médiation est censée avoir échoué et à partir duquel une grève peut être déclenchée (article 20(a) de la loi n° 2/1991). Le rapport précise que la période de 30 jours prévue à l'article 12(2) de la loi relative à la négociation collective a été ramenée à 20 jours depuis le 7 juin 2006. Le Comité note qu'il s'agit d'une amélioration de la situation.

Conséquences d'une grève

Saisir le texte ici. La situation que le Comité a précédemment examinée et jugée conforme à la Charte de 1961 (Conclusions XVIII-1 (2006)) n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- les pourcentages fixés pour le déclenchement d'une grève en cas de conflit portant sur la conclusion de conventions collectives sont trop élevés ;
- une interdiction totale du droit de grève est imposée aux fonctionnaires de police, aux sapeurs-pompiers, aux agents pénitentiaires et aux membres du bureau des relations extérieures et de l'information.

Article 2 du Protocole additionnel de 1988 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

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

Le Comité relève que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 21 du Protocole additionnel à la Charte de 1961 n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque est conforme à l'article 2 du Protocole additionnel à la Charte de 1961.

Article 3 du Protocole additionnel de 1988 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

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

Le Comité relève que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 3 du Protocole additionnel à la Charte de 1961 n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République tchèque est conforme à l'article 3 du Protocole additionnel à la Charte de 1961.