



Mars 2019

Charte sociale européenne de 1961

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-3 (2018)

DANEMARK

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne le Danemark qui a ratifié la Charte de 1961 le 3 mars 1965. L'échéance pour remettre le 37e rapport était fixée au 31 octobre 2017 et le Danemark l'a présenté le 15 avril 2018.

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

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 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).

Le Danemark a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté les articles 2§1, 2§4, 4§4 et 4§5.

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

Les Conclusions relatives au Danemark concernent 13 situations et sont les suivantes :

– 7 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§5, 4§2, 6§1, 6§3 et les articles 2 et 3 du Protocole additionnel ;

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

En ce qui concerne les deux autres situations relatives aux articles 4§1 et 4§3, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par le Danemark en vertu de la Charte de 1961. 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 3 du Protocole additionnel

Le rapport fournit des informations sur l'état d'avancement de la nouvelle stratégie relative au milieu de travail jusqu'en 2020 visant à réduire le nombre d'accidents graves, le nombre d'employés psychologiquement surchargés et le nombre d'employés souffrant de troubles musculo-squelettiques et indique la création de une étude à mi-parcours soutenant la réalisation des objectifs. Il indique en outre qu'un comité d'experts sur les moyens de renforcer les efforts entrepris a été mis en place.

* * *

Le prochain rapport 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).

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 2 - Jours fériés payés

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

Il a précédemment noté qu'il n'existait pas, au Danemark, de législation générale relative aux jours fériés payés (Conclusion XIV-2 (1998)). En pratique, cependant, la plupart des travailleurs sont couverts par des conventions collectives qui, en général, prévoient des jours fériés payés.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a ajourné sa conclusion et a demandé dans quelles circonstances un salarié pouvait travailler un jour férié et si, dans ce cas, un taux de rémunération majoré lui était accordé.

Le rapport indique que le travail pendant les jours fériés est considéré comme extraordinaire et doit être particulièrement justifié. Une rémunération supplémentaire est accordée pour le travail effectué lors d'un jour férié.

Toutefois, la rémunération additionnelle pour le travail des jours fériés est régie par des conventions collectives et, selon le rapport, il n'existe aucune information statistique disponible sur le taux d'augmentation du salaire.

Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'Article 2§2 de la Charte 1961, au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs reçoivent un salaire suffisamment élevé pour travailler pendant les jours fériés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs reçoivent un salaire suffisamment élevé pour travailler pendant les jours fériés.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

Le Comité rappelle avoir noté dans sa conclusion précédente que, selon l'article 13, alinéas 3 à 6 de la loi relative aux congés, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2012, en cas de maladie ou d'accident survenu pendant leur congé annuel, les travailleurs ont la possibilité de suspendre ce dernier.

Le rapport précise que des dérogations peuvent être prévues par les conventions collectives, afin de s'adapter aux différents secteurs d'activité. Cependant, le droit à cinq semaines de congés annuels est une norme minimale à laquelle il ne peut être dérogé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 2§3 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 du Danemark.

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 2§5 de la Charte, étant entendu que le Service de l'environnement de travail n'avait approuvé aucune convention autorisant à travailler plus de douze jours entre deux périodes de repos, ni accordé aucune dérogation en ce sens. Il a demandé que le prochain rapport fournisse des informations actualisées à cet égard.

Le rapport décrit en détail le processus de dispense du repos hebdomadaire en répétant les informations données dans le précédent rapport, et précise que le Service de l'environnement de travail accorde rarement de telles dérogations. Il ajoute qu'en ce qui concerne la question posée par le Comité, aucune information n'est actuellement disponible.

Le Comité demande une nouvelle fois que le prochain rapport confirme que le Service de l'environnement de travail n'a approuvé aucune convention collective autorisant de travailler plus de douze jours entre deux périodes de repos, ni accordé aucune dérogation en ce sens.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Il a précédemment constaté que la situation était conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 (Conclusions XVIII-2 (2007), XIX-3 (2010) et XX-3 (2014)).

Le rapport répète que les salaires minima sont déterminés pour chaque secteur par voie de conventions collectives, qui couvrent près de 60 % des salariés du secteur privé et près de 100 % de ceux du secteur public, soit environ 80 % au total. Selon le rapport, dans les secteurs non couverts, les conventions collectives exercent un effet d'entraînement, les organisations de travailleurs surveillant l'absence de dumping salarial et incitant les employeurs à conclure de telles conventions si nécessaire.

Le Comité considère en l'espèce que, d'après les données chiffrées fournies en 2012, le salaire minimum type net représente 77,33 % du salaire moyen net et constitue dès lors une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961. Cependant aucune donnée récente n'a été fournie.

Le Comité souligne que, pour être jugé équitable au sens de l'article 4§1, le salaire minimum ou le salaire net le plus bas effectivement pratiqué sur le marché du travail doit représenter au moins 60 % du salaire net moyen. L'évaluation se fonde sur le montant net, c'est-à-dire après déduction des cotisations de sécurité sociale et des impôts. Lorsque le montant net est difficile à établir, il revient aux États parties concernés de mener les enquêtes nécessaires ou de fournir des estimations. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il incombe à l'État partie de démontrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données chiffrées actualisées concernant le salaire annuel moyen et le salaire minimum type versés dans le commerce de gros et de détail en application des conventions collectives en vigueur dans ces secteurs.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a ajourné sa conclusion et a demandé qu'il lui soit précisé :

- si les travailleurs du secteur privé disposaient de garanties juridiques suffisantes en ce qui concerne la rémunération majorée des heures supplémentaires ;
- si les modalités d'aménagement du temps de travail prévoyaient une limitation de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail.

Le rapport répète que la rémunération des heures supplémentaires est fixée par voie de négociation collective. Les partenaires sociaux veillent à ce que leurs conventions collectives abordent dûment cette question. Le rapport confirme également, comme demandé dans la conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), que le niveau de rémunération des heures supplémentaires dans les secteurs couverts par des conventions collectives a un effet d'entraînement important sur les secteurs non couverts par des conventions collectives (si bien que la rémunération des heures supplémentaires est au même niveau dans les secteurs couverts et non couverts par des conventions collectives). Dans la mesure où la rémunération des jours fériés fait partie intégrante du salaire, les syndicats vérifient que les employeurs non syndiqués ne pratiquent aucun dumping salarial concernant cette rémunération.

S'agissant de la seconde question, le Comité note que le rapport ne contient aucune information sur les modalités d'aménagement du temps de travail.

Le Comité renouvelle sa question et demande que le prochain rapport indique si les modalités d'aménagement du temps de travail prévoient une limitation de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail qu'il peut être demandé au travailleur d'effectuer.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Base juridique de l'égalité salariale

Le cadre juridique a été analysé par le Comité dans ses conclusions au titre de l'article 20 (Conclusions XX-1 (2012) et Conclusions XXI-1(2016)). Il a noté que la loi relative à l'égalité de rémunération interdisait toute discrimination salariale entre les femmes et les hommes et demandé que le rapport suivant fournisse des informations à jour à ce sujet.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

La loi relative à l'égalité de rémunération assure une protection contre la discrimination, et les cas signalés sont examinés dans le cadre de procédures judiciaires ou d'arbitrage ou par le Conseil pour l'égalité de traitement. Le rapport ne contenant aucun renseignement au sujet des affaires traitées durant la période de référence, le Comité demande des informations concernant les décisions rendues par les tribunaux et le Conseil pour l'égalité de traitement en matière de discrimination sexuelle dans l'emploi et d'égalité salariale.

Méthodes de comparaison

Le Comité renvoie à sa conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions XX-1), dans laquelle il a noté, d'après les informations figurant dans le rapport, que la jurisprudence actuelle ne traitait que des comparaisons au sein d'une même entreprise. Sous l'angle de l'article 20 de la Charte (article 1 du Protocole additionnel de 1988), l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes englobe l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le plus souvent, les comparaisons de rémunération se font au sein d'une même entreprise, mais il peut arriver qu'elles n'aient vraiment de sens qu'à la condition d'être effectuées entre plusieurs entreprises.

Le Comité a demandé par conséquent s'il était possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises lorsque des différences observées dans les conditions de rémunération de travailleurs féminins et masculins effectuant un travail d'égale valeur pouvaient être attribuées à une source unique. Le rapport indique à cet égard que les règles actuelles concernant les statistiques sur les salaires ventilées par sexe (applicables aux entreprises et/ou organismes) n'obligent pas à effectuer des comparaisons de rémunération entre plusieurs entreprises et/ou à l'extérieur de l'entreprise. Par ailleurs, étant donné que le système de négociation collective repose largement sur des négociations menées au niveau local pour ce qui concerne les salaires, les comparaisons de rémunération entre les hommes et les femmes se font au niveau de l'entreprise ou de l'organisme. Le Comité note par conséquent qu les salaires et la rémunération dépendent en fin de compte de la négociation individuelle, mais demande des informations supplémentaires sur la transparence salariale, ainsi que sur les comparaisons de rémunération entre plusieurs entreprises ou à l'extérieur de l'entreprise, non seulement par rapport à la loi, mais également dans des affaires de discrimination salariale et sur la pratique.

Données statistiques

Selon les données Eurostat pour 2016, l'écart de rémunération non corrigé entre les hommes et les femmes était de 15 % au Danemark, alors qu'il s'établissait à 16,3 % en 2011.

Le rapport ne contient aucune information sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, mais le Comité prend note de la fiche établie par l'Union européenne sur le Danemark, dans laquelle il est fait référence aux principaux facteurs des écarts de salaire.

L'un de ces facteurs est le fait que les femmes se chargent d'importantes tâches non rémunérées, comme les travaux ménagers et le temps passé à s'occuper des enfants ou de proches ; le recours au travail à temps partiel témoigne de cette réalité. Les femmes ont aussi tendance à faire plus souvent que les hommes des pauses dans leur carrière professionnelle, sans parler de la ségrégation observée dans l'éducation et sur le marché du travail. Partant, les femmes ont tendance à être surreprésentées dans certains métiers et secteurs, et les hommes dans d'autres. Les professions à dominante féminine, comme l'enseignement ou la vente, offrent en outre des niveaux de salaire inférieurs à ceux constatés dans les professions à dominante masculine, même lorsque le niveau d'expérience et d'études exigé est identique. Enfin, les postes de gestion et d'encadrement sont majoritairement occupés par des hommes. Il ressort de cette fiche que la discrimination salariale, bien qu'illégale, existe toujours. Le Comité demande donc des informations sur les mesures prises pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Politiques mises en oeuvre et autres mesures

Il est en outre indiqué dans les conclusions précédentes qu'en juin 2014, le Gouvernement danois a modifié la loi relative à l'égalité de rémunération et adopté un nouveau texte qui étendait aux entreprises employant dix travailleurs ou plus, dont au moins trois hommes et trois femmes, l'obligation d'établir chaque année des statistiques sur les salaires, ventilées par sexe (cette obligation concernait auparavant les entreprises de 35 travailleurs et plus). Le champ d'application de la réglementation est ainsi passé d'environ 2,24 millions de salariés (3 500 entreprises) à quelque 2,7 millions de salariés (13 000 entreprises). Le rapport indique cependant que la loi a de nouveau été modifiée sur ce point en 2016 et que le seuil d'effectifs requis pour engendrer l'obligation d'établir des statistiques sur les salaires ventilés par sexe est à nouveau passé de dix à 35 salariés.

Conclusion

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

Article 5 - Droit syndical

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

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.

Champ d'application personnel

Le Comité note, d'après les informations figurant dans le rapport du Danemark, qu'aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne la situation qu'il a précédemment jugée non conforme, au motif que, selon la législation relative au registre maritime international danois, les conventions collectives portant sur les salaires et les conditions de travail conclues par les syndicats danois ne s'appliquaient qu'aux marins résidant au Danemark. Une telle restriction porte atteinte au droit des marins non-résidents engagés à bord de navires inscrits dans ce registre d'être pleinement représentés par leurs syndicats, et au droit des syndicats danois de protéger efficacement les intérêts économiques et sociaux de ces travailleurs.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que selon la législation relative au registre maritime international danois, les conventions collectives portant sur les salaires et les conditions de travail conclues par les syndicats danois ne s'appliquent qu'aux marins résidant au Danemark.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité relève dans le rapport du Danemark que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961 n'a pas changé.

Le rapport précise que tout syndicat indépendant peut prendre part à la négociation collective comme l'a établi le tribunal du travail danois, mais confirme que la coopération tripartite ne concerne que le gouvernement et les partenaires sociaux au niveau central.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Danemark 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 du Danemark.

Le Comité note que, d'après les informations figurant dans le rapport du Danemark, aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne la situation qu'il a précédemment jugée non conforme, au motif que le droit de négociation collective des marins non-résidents travaillant à bord de navires inscrits au registre maritime international danois était soumis à des restrictions.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que le droit de négociation collective des marins non-résidents travaillant à bord de navires inscrits au registre maritime international danois est soumis à des restrictions.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le Comité relève dans le rapport du Danemark que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961 n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Danemark 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 du Danemark.

Il a déjà examiné, dans ses précédentes conclusions, la situation de ce pays en matière d'action collective (définition, objectifs autorisés, personnes et organes habilités à mener des actions collectives, conséquences) et l'a jugée conforme à la Charte.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité rappelle que la situation du Danemark est jugée non conforme à la Charte de 1961 depuis les Conclusions XX-3 (2014), aux motifs que le droit de grève n'est pas reconnu aux fonctionnaires recrutés en vertu des dispositions de la loi relative à la fonction publique, que les salariés non affiliés à un syndicat ayant déclenché une grève n'ont pas le droit de participer à la grève, sauf s'ils adhèrent au syndicat en question, et qu'ils ne bénéficient pas de la même protection que les salariés affiliés à un syndicat s'ils participent à une grève.

Il relève dans le rapport du Danemark que la situation n'a pas changé.

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

Conclusion

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

- le droit de grève n'est pas reconnu aux fonctionnaires recrutés en vertu des dispositions de la loi relative à la fonction publique ;
- les salariés non affiliés à un syndicat ayant déclenché une grève n'ont pas le droit de participer à la grève, sauf s'ils adhèrent au syndicat en question, et ils ne bénéficient pas de la même protection que les salariés affiliés à un syndicat s'ils participent à une grève.

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 du Danemark.

Le Comité note que, d'après le rapport du Danemark, la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 2 du Protocole additionnel de 1988 n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Danemark 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 du Danemark.

Le Comité a déjà examiné, dans ses précédentes conclusions, la situation pour ce qui est du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Par conséquent, il n'examine dans la présente conclusion que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Conditions de travail, organisation du travail, milieu du travail

Le rapport fournit des informations sur l'état d'avancement de la nouvelle stratégie relative à l'environnement de travail à l'horizon 2020, qui vise à réduire le nombre d'accidents graves, le nombre de salariés soumis à un stress psychologique excessif et le nombre de salariés souffrant de troubles musculosquelettiques. Il précise qu'une étude à mi-parcours mettant en lumière les objectifs atteints a été réalisée et qu'un comité d'experts chargé de réfléchir aux moyens de renforcer les efforts entrepris a été constitué.

Protection de la santé et de la sécurité

Le Comité note que, d'après le rapport, des lignes directrices ont été publiées sur la base de l'ordonnance n° 1181 du 15 octobre 2010 et de l'ordonnance n° 840 du 29 juin 2010.

Le rapport précise qu'un processus de contrôle et de vérification est en cours, dans la mesure où les conditions exigées en la matière par plusieurs de ces textes ont été durcies en janvier 2016.

Organisation de services et facilités socioculturels

Le Comité a déjà examiné la situation dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010) et l'a jugée conforme à l'article 3 du Protocole additionnel de 1988. Le rapport ne fait état d'aucun fait nouveau à cet égard.

Mise en oeuvre

Le Comité a déjà examiné la situation pour ce qui est de la mise en oeuvre dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010) et l'a jugée conforme à l'article 3 du Protocole additionnel de 1988. Le rapport ne donne aucune information nouvelle à ce sujet.

Conclusion

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