



Mars 2019

Charte sociale européenne de 1961

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-3 (2018)

CROATIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la Croatie qui a ratifié la Charte de 1961 le 6 novembre 2009. L'échéance pour remettre le 9e rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la Croatie l'a présenté le 19 janvier 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).

La Croatie a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté l'article 4.

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

Les Conclusions relatives à la Croatie concernent 12 situations et sont les suivantes :

- 9 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 5, 6§1, 6§2, 6§3 et article 2 du Protocole additionnel ;
- 2 conclusions de non-conformité : articles 2§1 et 6§4.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 3 du Protocole additionnel, 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 Croatie 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 2 du Protocole additionnel

En 2014 est entrée en vigueur la loi sur le travail 93/2014 qui régit les relations de travail en Croatie. La loi sur le travail 93/2014 contient des dispositions sur le droit à l'information et à la consultation et permet la participation des travailleurs à la prise de décision par le biais de trois mécanismes juridiques : 1. le comité d'entreprise, 2. les assemblées de travailleurs et 3. les organes d'employeurs.

* * *

Le prochain rapport que doit soumettre la Croatie 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 Croatie.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les réglementations autorisaient des durées hebdomadaires de travail de quatorze heures sur de longues périodes dans le cadre de diverses activités saisonnières (Conclusions XIX-3). La Croatie n'ayant pas soumis de rapport, le Comité n'a pas été en mesure d'examiner la situation en 2014 (Conclusions XX-3).

Le rapport indique que conformément à la loi portant Code du travail (Journal officiel n° 93/2014) entrée en vigueur en août 2014, un salarié à temps plein ne peut travailler plus de 40 heures par semaine (article 61.1 du Code du travail). En cas de répartition inégale du temps de travail, la durée de travail hebdomadaire (y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies) ne doit pas dépasser quarante-huit heures par semaine en moyenne pour toute période de quatre mois consécutifs (article 66.8 du Code du travail). La période de référence peut être portée à six mois consécutifs par voie d'accord collectif.

Le Comité relève dans le Code du travail qu'en cas de répartition inégale du temps de travail, la durée de travail hebdomadaire (heures supplémentaires comprises) peut atteindre cinquante heures par semaine, ou jusqu'à soixante heures maximum (heures supplémentaires comprises) par semaine si un accord collectif le prévoit (article 66, paragraphes 6 et 7 du Code du travail). La durée du travail ne peut excéder cinquante-six heures, ou soixante heures par semaine lorsque l'entreprise a une activité saisonnière, dès lors que le dispositif d'aménagement du temps de travail est prévu par un accord collectif et que le salarié confirme par écrit à l'employeur se soumettre volontairement à ces horaires de travail (article 67.5 du Code du travail). D'une manière générale, un salarié ne peut effectuer plus de 180 heures supplémentaires par an, sauf dispositions contraires prévues dans l'accord collectif ; même alors, le plafond est fixé à 250 heures (article 65.4 du Code du travail).

Le rapport indique en outre qu'en vertu de l'article 74.1 du Code du travail, tout salarié a droit à un repos quotidien d'une durée minimale de douze heures consécutives sur une période de 24 heures. À titre exceptionnel, la durée du repos quotidien peut être plus courte dans le cas de travailleurs saisonniers travaillant par roulement (deux roulements sur une journée de travail). L'employeur doit leur assurer un repos quotidien d'au moins huit heures consécutives. Les travailleurs concernés doivent bénéficier de périodes équivalentes de repos compensateur à l'issue de la période de travail pendant laquelle le repos a été supprimé ou réduit (article 74, paragraphes 2 et 3 du Code du travail). Tout salarié a droit à au moins 24 heures de repos hebdomadaire ininterrompu (article 75.1 du Code du travail).

Le rapport indique en outre que l'article 89 du Code du travail prévoit la possibilité d'un autre aménagement du temps de travail. En vertu de cette disposition, pour des activités spécifiquement énumérés (par exemple dock ou aéroports, production, transport et distribution d'électricité, de gaz et d'eau, collecte et usines d'incinération des déchets ménagers, agriculture, tourisme, services postaux, etc.), l'employeur peut prévoir des dérogations aux dispositions relatives au repos quotidien, pourvu que le salarié bénéficie de périodes équivalentes de repos compensateur. La durée du repos quotidien accordé au salarié ne peut être inférieure à dix heures consécutives, et celle du repos hebdomadaire à vingt heures consécutives (article 89.2 du Code du travail). Le Comité note que par dérogation à cette dernière règle, un repos quotidien d'au moins huit heures peut être prévu par voie d'accord collectif (article 89.3 du Code du travail). Le travailleur bénéficie de périodes de repos compensateur quotidien ou hebdomadaire à l'issue de la période de travail pendant laquelle le repos a été supprimé ou réduit (article 89.4 du Code du travail).

Le Comité relève que selon le Code du travail, dans certains secteurs ou en cas de travail saisonnier, les salariés peuvent travailler jusqu'à quatorze heures par jour, et même jusqu'à

seize heures par jour (article 74.2 et article 89, paragraphes 1 à 3, du Code du travail). Il rappelle que la durée du travail doit, en tout état de cause, être inférieure à seize heures par jour pour être considérée comme raisonnable au sens de la Charte (Conclusions XIV-2, Introduction générale). Les exceptions ne sont admises que dans des circonstances exceptionnelles. Il s'agit là d'une limite qui doit être respectée et à laquelle il ne peut être dérogé par des mesures compensatoires (Conclusions 2014, Norvège, République slovaque).

Le Comité comprend qu'en pratique, lorsque la durée du repos est ramenée à huit heures, le temps restant (seize heures) est considéré comme du temps de travail disponible par période de 24 heures. Il estime que des journées de travail pouvant atteindre seize heures sur des périodes prolongées dans certains secteurs ou pour des emplois saisonniers ne sauraient être qualifiées de raisonnable au sens de l'article 2§1 de la Charte. Si les dispositions législatives autorisant la flexibilité du temps de travail ne sont pas contraires en tant que telles à la Charte, le Comité estime qu'en l'espèce, la limite imposée pour la durée journalière de travail est trop souple, considérant en particulier que les travailleurs concernés peuvent être tenus de faire des journées de 16 heures dans certains secteurs d'activité ou dans le cadre d'activités saisonnières. De tels aménagements peuvent par conséquent être préjudiciables à la santé et à la sécurité des travailleurs. Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que le temps de travail quotidien peut atteindre seize heures.

Le Comité prend note des données du Bureau des statistiques de la Croatie communiquées dans le rapport concernant la durée hebdomadaire moyenne de travail qui montrent que la durée du travail a légèrement augmenté. Il ressort de l'enquête européenne sur les conditions de travail effectuée par Eurofound en 2015 en Croatie que 73 % des travailleurs ne sont pas tenus d'effectuer des journées de plus de dix heures par jour au cours d'un mois donné et que seuls 27 % des salariés ont travaillé plus de dix heures par jour au moins une fois au cours d'un mois donné.

Le Comité réitère sa demande d'information sur la réglementation applicable au régime des astreintes et demande si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos.

Le Comité prend note des informations fournies sur le contrôle – par les services de l'Inspection du travail – du respect de la réglementation relative à la durée de travail et notamment du nombre d'infractions constatées en la matière pendant la période de référence.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que le nombre d'heures travaillées par période de 24 heures peut atteindre seize heures.

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 Croatie.

En réponse aux questions soulevées précédemment par le Comité (Conclusions XIX-3 (2010)), le rapport indique qu'aux termes de l'article 94 du code du travail, les salariés qui travaillent un jour férié ont droit, outre leur rémunération normale, à un complément dont le montant est fixé par voie de convention collective. Cette règle vaut pour l'ensemble des travailleurs, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Le rapport donne des exemples de conventions collectives contenant de telles clauses (celle applicable aux fonctionnaires et agents des services publics, ou encore celle en vigueur dans le secteur du bâtiment) ; il en ressort que le complément représente 150 % de la rémunération horaire moyenne. Le Comité comprend que ce montant vient s'ajouter à la rémunération normale et demande que le prochain rapport confirme qu'il en est bien ainsi.

Le rapport ne le précisant pas, le Comité demande le nombre ou le pourcentage de travailleurs concernés, afin de pouvoir déterminer si au moins 80 % des travailleurs jouissent du droit consacré par l'article 2§2. Il demande également si une convention collective, quelle qu'elle soit, prévoit une majoration de la rémunération moyenne versée pour les heures effectuées un jour férié qui serait inférieure à 100 %.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Croatie 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 prend note des informations figurant dans le rapport de la Croatie.

La situation que le Comité a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions XIX-3 (2010)) n'a pas changé. Le rapport confirme qu'il ne peut être renoncé au droit aux congés payés, ni sur demande unilatérale ni avec le consentement de l'intéressé, pour demander en échange une compensation pécuniaire. Les congés qui n'ont pu être pris en raison d'un problème de santé sont reportés sur l'année calendaire suivante.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Croatie est conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961.

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 Croatie.

L'article 2§4 impose aux États d'assurer aux travailleurs exposés à des risques résiduels l'octroi d'une forme ou l'autre de compensation lorsque les risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention et de protection relevant de l'article 3 et de l'article 11 ou à défaut d'application de celles-ci. L'objectif de ces mesures doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance ou de limiter leur exposition au risque. L'article 2§4 mentionne deux formes de compensation, à savoir la réduction de la durée du travail ou l'octroi de congés payés supplémentaires. Compte tenu de l'accent mis par cette disposition sur les objectifs de santé et de sécurité, le Comité considère que d'autres approches permettant d'abréger l'exposition aux risques peuvent aussi être conformes à la Charte.

Elimination ou réduction des risques

Le Comité a précédemment noté (Conclusions XVIII-1 (2006) et XIX-3 (2010)) les mesures prévues en ce qui concerne le niveau de concentration maximum autorisé de substances dangereuses dans les lieux de travail et a demandé des informations détaillées sur la mise en œuvre des mesures prises pour éliminer les risques dans les occupations dangereuses ou insalubres où il n'a pas encore été possible de les supprimer ou de les réduire suffisamment. Il a aussi demandé à être informé des activités de l'Inspection du travail pour s'assurer du respect de la réglementation relative à la réduction de la durée du travail, à l'octroi de congés payés supplémentaires ou autres mesures pertinentes visant à raccourcir le temps d'exposition aux risques. Le rapport ne donnant aucune information à jour sur ce point, le Comité renouvelle sa demande.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

Le Comité a précédemment noté (Conclusions XVIII-1 (2006) et XIX-3 (2010)) que le code du travail prévoyait, dans les situations où il était impossible de protéger le travailleur des effets délétères des conditions de travail, malgré l'application de mesures d'hygiène et de sécurité au travail, une réduction du temps de travail proportionnelle à ces effets délétères sur la santé et la capacité de travail du travailleur, et a demandé que plus d'informations détaillées lui soient fournies quant à l'application de ces dispositions dans la pratique.

En réponse à la question du Comité, le rapport contient des informations sur la réduction du temps de travail applicable aux démineurs, au titre de la loi relative à l'action antimines (la durée du travail journalier ne doit pas dépasser cinq heures) et aux travailleurs exposés à des sources de radiations ionisantes ou qui administrent des cytostatiques par injection intraveineuse, au titre de la convention collective nationale pour les travailleurs des secteurs de la santé et de l'assurance maladie (la durée du travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 35 heures).

En vertu de l'article 77§1 du Code du travail, les démineurs et les travailleurs exposés à des effets délétères pour leur santé ont droit à au moins cinq semaines de congés payés par an (soit une semaine de plus que les autres travailleurs).

À cet égard, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées et des données statistiques, lorsque cela est possible, sur l'application de la réduction du temps de travail et/ou d'autres mesures de compensation (prestations supplémentaires) sur d'autres travailleurs exposés à des risques résiduels.

Conclusion

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a demandé si aucun salarié n'était autorisé à travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos de deux jours.

En réponse à la question du Comité, le rapport précise qu'au regard du code du travail, les salariés ont droit à un repos hebdomadaire le dimanche, qui a toujours été considéré comme un jour de repos, ou, si cela n'est pas possible, le jour qui précède ou suit le dimanche. Lorsque l'intéressé n'est pas en mesure de prendre son repos les jours indiqués ci-dessus, il doit se voir accorder des périodes de repos hebdomadaire équivalentes dans le prolongement immédiat de son temps de travail. Le salarié ne peut renoncer au droit à un congé en échange d'une compensation.

Les inspecteurs du travail sont chargés de surveiller l'application concrète des principes susmentionnés, dont le non-respect constitue une infraction sanctionnée par le code du travail. En 2015, 141 cas d'infraction au droit à un repos hebdomadaire ont été enregistrés.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations complètes, détaillées et à jour sur la situation, et précise en particulier si le fait qu'un salarié puisse être appelé à travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours est expressément considéré comme une infraction au regard du code du travail.

Conclusion

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

Article 5 - Droit syndical

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

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 rapport indique que le cadre juridique régissant le droit syndical n'a pas changé.

Représentativité

Le Comité demande une nouvelle fois qui décide de la représentativité des organisations patronales et s'il existe un contrôle judiciaire.

Champ d'application personnel

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Croatie est conforme à l'article 5 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité a précédemment demandé des informations sur la consultation bipartite (Conclusions XIX-3).

Le rapport contient des informations détaillées sur la consultation bipartite au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel. Il ajoute par ailleurs que le Gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord de promouvoir le développement d'un dialogue social bipartite ; plusieurs conseils sociaux sectoriels ont été créés.

La réglementation concernant la consultation paritaire et le dialogue social s'applique au personnel des organismes publics émergeant au budget de l'État comme aux salariés des entreprises publiques.

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il ne pouvait pas être établi que la consultation portait sur toutes les questions d'intérêt mutuel.

Le rapport fournit des informations concernant l'obligation de l'employeur d'informer et de consulter les représentants des salariés (comités d'entreprise) sur un large éventail de sujets, comme le développement de l'entreprise, le temps de travail, les salaires, la santé et la sécurité, etc. Le Comité renvoie à cet égard à sa conclusion au titre de l'article 2 du Protocole additionnel. Il demande si des questions du même ordre sont abordées avec les syndicats, étant donné que l'article 5 met l'accent sur les syndicats, et demande confirmation que tous ces aspects sont également traités aux niveaux sectoriel et national.

Conclusion

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions XVIII-1, XX-3) pour une description des règles régissant la négociation collective et à sa conclusion au titre de l'article 5 en ce qui concerne les critères de représentativité.

Il a précédemment demandé des informations sur la proportion de salariés couverts par des conventions collectives. Le rapport indique qu'environ 50 % des salariés sont couverts par une convention collective.

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à la Charte de 1961 au motif qu'il n'était pas établi que les fonctionnaires aient le droit de participer aux processus aboutissant à la définition des dispositions qui leur seraient applicables (Conclusions XIX-3).

Le rapport indique que les droits, obligations et responsabilités des fonctionnaires et agents contractuels employés dans les services publics sont fixés par les dispositions de la convention collective applicable à la fonction publique. L'annexe III de cette convention collective, signée en août 2016, définit certains droits matériels des fonctionnaires et agents contractuels. Ce texte a été signé par le Gouvernement de la République de Croatie et par les syndicats (syndicat des fonctionnaires, syndicat des membres de la police croate, syndicat du ministère de l'Intérieur). Le Comité note, au vu des informations dont il dispose, que la convention collective applicable aux fonctionnaires couvre des questions diverses, outre les salaires.

Le Comité a précédemment relevé que le Gouvernement avait la faculté de modifier la teneur d'une convention collective dans le secteur public pour des raisons financières et que les travailleurs du secteur public ne pouvaient négocier que leurs salaires de base. Il a demandé au Gouvernement d'apporter des précisions à ce sujet.

Le Comité rappelle avoir considéré, dans l'affaire ***Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*** (requête n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018), que l'adoption en 2012 de la loi relative à la suppression de certains droits matériels fondamentaux des salariés des services publics (Journal officiel n° 143/2012) [hors période de référence] constituait une ingérence dans le processus de négociation collective.

Il rappelle avoir déjà dit (dans le contexte du secteur privé) que l'intervention directe de l'État dans le processus de négociation collective est une mesure très sérieuse qui ne pouvait être justifiée que conformément aux conditions pertinentes énoncées à l'article 31 de la Charte de 1961 (Conclusions XII-1 (1991)). Il a également considéré « que certaines restrictions au droit de négociation collective des employés du secteur public peuvent être conformes à la Charte. Il estime cependant que lorsqu'un accord général a été conclu et adopté par les autorités – ce qui est le cas en l'espèce – toute intervention unilatérale portant sur le contenu de l'accord ne peut se justifier qu'au regard de l'article 31 » (Conclusions XV-1, Espagne, (2000)).

Le Comité demande que le prochain rapport indique s'il y a eu des cas d'intervention de l'État dans la négociation collective durant la période de référence.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Croatie est conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le Comité a précédemment jugé la situation en matière de conciliation et médiation dans le secteur privé conforme à la Charte (Conclusions XIX-3).

Il a toutefois estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte de 1961 au motif que l'existence de procédures de conciliation et d'arbitrage dans le secteur public n'était pas établie.

Selon le rapport, la convention collective applicable aux agents de la fonction publique et employés de l'État prévoit un recours obligatoire à la médiation en cas de conflit collectif du travail. La procédure est conduite par un conseil de médiation composé de cinq membres. Chacune des parties désigne deux membres ; la nomination du cinquième, qui assumera les fonctions de président du conseil de médiation, est confiée au doyen de la faculté de droit ou à toute autre personne autorisée par ce dernier. La procédure est engagée à la demande écrite de l'un des signataires de la convention collective et doit être menée à bien dans les cinq jours qui suivent. Le conseil de médiation rédige une proposition de règlement, et la procédure est réputée avoir abouti si les deux parties acceptent la proposition écrite de règlement. Le règlement est juridiquement contraignant et a les effets juridiques de la convention collective.

La convention collective applicable aux agents de la fonction publique et employés de l'État prévoit la possibilité de régler les litiges par voie d'arbitrage. Le Comité demande confirmation de ce que le recours à l'arbitrage est toujours volontaire et demande des précisions supplémentaires concernant les règles applicables aux secteurs dans lesquels la grève est interdite ou dans lesquels l'instauration d'un service minimum est requise.

Conclusion

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

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte à cet égard (Conclusions XIX-3 (2010)).

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à la Charte de 1961 au motif que le droit de déclencher une grève était réservé aux syndicats, alors que l'enregistrement d'un syndicat pouvait prendre jusqu'à 30 jours, délai que le Comité a estimé excessif (Conclusions XIX-3 (2010)).

Le Comité a rappelé sa jurisprudence sur ce point : la décision de déclencher une grève peut être réservée à un syndicat pourvu que la constitution d'un syndicat ne soit pas soumise à des formalités excessives. Il a relevé que, pour constituer un syndicat, il fallait qu'il soit inscrit au registre des associations, et que la demande d'inscription audit registre devait être traitée 30 jours au plus tard après son dépôt. Le Comité a rappelé avoir précédemment estimé que, lorsque le droit de grève est réservé aux syndicats et que la constitution d'un syndicat peut prendre jusqu'à 30 jours, la situation n'est pas conforme à la Charte (Portugal XVII-1). Il a conclu par conséquent que la situation était contraire à la Charte sur ce point.

Le rapport indique que la situation n'a pas changé à cet égard tout en insistant sur le fait qu'en pratique, il est procédé à l'enregistrement dans un délai largement inférieur à trente jours. Le Comité réitère par conséquent son précédent constat.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité rappelle que, conformément à l'article 228 du code du travail, les grèves affectant les forces armées, la police, l'administration et les services publics sont régies par des dispositions légales spécifiques. Le rapport indique à ce sujet que, si l'article 60 de la Constitution autorise des restrictions au droit de grève dans les forces armées, la police, l'administration et les services publics, le législateur n'en a pas fait usage pour les agents de l'administration et des services publics, de sorte que ces personnels jouissent d'un droit de grève sans restriction conformément aux dispositions du code du travail. Le Comité a précédemment demandé si cela signifiait que tous les fonctionnaires jouissaient du droit de grève. Aucune information n'est fournie à cet égard. **Le Comité demande par ailleurs des informations sur le droit de grève des policiers. Il renouvelle sa question et souligne que, dans l'hypothèse où des informations exhaustives à ce sujet ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.**

Le Comité rappelle par ailleurs que l'article 222 du code du travail dispose que, sur proposition de l'employeur, il incombe à celui-ci et au syndicat de s'entendre sur la fourniture de services qui ne peuvent être interrompus durant une grève ou un lock-out, à savoir notamment i) les services de maintenance de la production destinés à permettre la reprise normale du travail dès la fin de la grève et ii) les services essentiels nécessaires à la prévention de risques affectant la vie, la sécurité personnelle ou la santé des populations. Le code du travail précise explicitement que le fait d'imposer le maintien de tels services ne peut faire obstacle au droit de grève des salariés, ni le restreindre de manière substantielle.

Si, quinze jours après la proposition faite par l'employeur au syndicat, les deux parties n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur les services à assurer, elles peuvent chacune demander, dans les quinze jours qui suivent, qu'un organe d'arbitrage en décide. Cet organe

d'arbitrage comprend un représentant du syndicat, un représentant de l'employeur et un membre indépendant qui le préside, nommé de commun accord entre le syndicat et l'employeur.

L'organe d'arbitrage doit se prononcer sur les services à assurer dans les quinze jours suivant la mise en place de la procédure d'arbitrage. Afin de pouvoir se prononcer sur la question de savoir si les restrictions du droit de grève liées à l'établissement d'une liste de services minimums entrent dans les limites fixées par l'article 31 de la Charte et sont conformes à l'article 6§4, le Comité a demandé que le rapport suivant indique quels sont les critères utilisés pour décider si de tels services doivent être mis en place et quelle serait leur ampleur, quels sont les secteurs concernés et quelles sont les voies de recours offertes pour contester les décisions du comité d'arbitrage en la matière. Il conclut qu'il n'est pas établi que les secteurs dans lesquels le droit de grève peut faire l'objet de restrictions ne sont pas excessivement vastes et que les restrictions soient conformes aux conditions énoncées à l'article 31 de la Charte de 1961.

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

Conséquences d'une grève

Le Comité rappelle que, conformément à l'article 223 du code du travail, le fait d'organiser une grève légale ou d'y participer ne constitue pas un motif de licenciement et ne saurait avoir d'autres répercussions négatives pour le travailleur.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que le droit de déclencher une grève est réservé aux syndicats, alors que le délai d'enregistrement d'un syndicat, qui peut aller jusqu'à 30 jours, port atteint à la droit de déclencher 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 de la Croatie.

Cadre juridique

Le rapport indique que pendant la période de référence, la loi n° 93/2014 relative au travail, qui régit les relations d'emploi en Croatie, est entrée en vigueur.

La loi n° 93/2014 relative au travail permet la participation des travailleurs à la prise de décision via trois mécanismes légaux : 1. les comités d'entreprise, 2. les assemblées de travailleurs et 3. les organisations patronales. Le comité d'entreprise représente une forme de participation institutionnalisée des travailleurs au niveau de l'entreprise. Le rapport ne contenant pas d'informations sur les assemblées de travailleurs et les organisations patronales, le Comité demande quelle est leur fonction et quel est leur rôle dans la procédure de prise de décision.

Le droit à l'information et à la consultation est garanti par l'article 149§1 de la loi n° 93/2014 relative au travail, qui oblige l'employeur à informer le comité d'entreprise au moins tous les trois mois de la situation et des résultats de l'entreprise, de ses projets de développement et de leur impact sur la situation économique et sociale des travailleurs, des perspectives d'évolution des salaires, du volume d'heures supplémentaires envisagées et de leur justification, du nombre et du type de travailleurs qui travaillent pour l'entreprise, de la structure de l'emploi et des politiques de l'emploi, de la protection des travailleurs et de la sécurité au travail, des mesures prises pour améliorer les conditions de travail, ainsi que de toute autre question revêtant une importance particulière pour la situation économique et sociale des travailleurs. Aux termes de l'article 150§1 de la loi relative au travail, il incombe à l'employeur, avant de prendre une décision importante pouvant avoir une incidence sur la situation des travailleurs, de consulter le comité d'entreprise, de lui fournir toutes informations utiles aux fins de la décision, et de tenir compte de son impact sur la situation des travailleurs.

Champ d'application

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a demandé si le champ d'application de la législation croate respectait le cadre minimal adopté pour l'article 2 du Protocole additionnel à la Charte, conformément à la Directive 2002/14/CE, notamment en ce qui concerne le calcul des seuils minima. Aux termes de l'article 140 de la loi relative au travail, le droit à l'information et à la consultation, que le code du travail croate définit comme « la participation des travailleurs à la prise de décision », s'applique au personnel des entreprises de plus de 20 salariés, à l'exception des travailleurs employés par les organes de l'administration centrale. Ce droit permet aux travailleurs « de prendre part à la prise de décision sur les questions liées à leurs droits et intérêts économiques et sociaux ». Il s'exerce généralement via le droit des travailleurs d'élire un ou plusieurs représentants. À cet égard, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le droit à l'information et à la consultation des travailleurs employés par les organes de l'administration centrale.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a demandé que le prochain rapport donne une estimation du pourcentage d'actifs bénéficiant du droit à l'information et à la consultation. Le rapport ne contenant pas ces informations, le Comité renouvelle sa question.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XIX-3 (2010)), le Comité a demandé si les dispositions légales régissant l'information et la consultation des travailleurs couvraient toutes les catégories de travailleurs et toutes les entreprises, y compris les entreprises publiques. Le rapport ne contenant pas ces informations, le Comité renouvelle sa question

et demande en particulier ce qu'il en est dans les entreprises employant moins de 20 travailleurs, y compris dans les entreprises publiques.

Recours

Dans la mesure où les dernières informations concernant les voies de recours et les sanctions applicables lorsqu'un employeur ne respecte pas ses obligations d'information et de consultation remontent aux Conclusions XIX-3 (2010), le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les voies de recours et les sanctions, ainsi que des statistiques sur les infractions constatées au droit des travailleurs à l'information et à la consultation.

Conclusion

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

La nouvelle loi relative à la santé et à la sécurité au travail, entrée en vigueur en 2014 (Journal Officiel, n^{os} 71/14 et 118/14) met davantage l'accent sur les risques psychosociaux. Elle demande aux employeurs de prendre des mesures pour prévenir le stress, notamment dans les domaines de l'organisation du travail et des conditions de travail (d'après le site web de l'institut syndical européen).

Conditions de travail, organisation du travail, milieu du travail

D'après le rapport, les articles 32 et 33 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail définissent les obligations de l'employeur en matière d'information et de consultation des travailleurs ou de leurs représentants sur les questions de sécurité au travail.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions (XIX-3) (2010)), le Comité a demandé quelle était la proportion d'entreprises dans lesquelles un comité d'hygiène et de sécurité avait été établi. Le rapport ne répond pas à cette question. Selon une autre source, une étude menée en 2014 par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a révélé que 55 % des entreprises de Croatie disposaient de délégués à l'hygiène et à la sécurité et que 15 % d'entre elles avaient établi un comité d'hygiène et de sécurité. Ces pourcentages sont inférieurs aux moyennes constatées dans les 28 États membres de l'Union européenne, qui sont de 58 % pour les délégués à l'hygiène et à la sécurité et de 21 % pour les comités d'hygiène et de sécurité. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la proportion d'entreprises dans lesquelles un comité d'hygiène et de sécurité a été établi et réserve sa position sur ce point.

Protection de la santé et de la sécurité

D'après le rapport, l'article 32 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail définit les différentes obligations de l'employeur en matière d'information sur les questions de sécurité au travail. Il incombe à l'employeur de prévoir et de mettre en œuvre des mesures de santé et de sécurité dans tous les domaines de travail. Les conventions collectives peuvent faire partie du cadre réglementaire en matière de santé et de sécurité, en même temps que les textes de loi et les règlements.

Le rapport précise que l'article 33 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail définit les différentes obligations de l'employeur en matière de consultation sur les questions de sécurité au travail. L'employeur est tenu de veiller à ce que des procédures soient en place pour permettre aux travailleurs et à leurs représentants d'être consultés sur les questions touchant à la santé et à la sécurité, de sorte qu'ils puissent influencer les décisions en la matière et prendre part à leur élaboration.

Organisation de services et facilités socioculturels

Le Comité demande une nouvelle fois si les travailleurs participent à l'organisation des services et facilités sociaux et socioculturels dans les entreprises où il en existe.

Mise en oeuvre

Le ministère du Travail et du Système des pensions est responsable de la santé et de la sécurité au travail et l'Inspection du travail veille au respect de la législation en la matière. Les syndicats et les employeurs peuvent influencer la politique de santé et de sécurité en participant au Conseil national de la sécurité au travail.

Le rapport fournit des statistiques sur les inspections et précise que les inspecteurs du travail affectés au contrôle de la santé et de la sécurité au travail ont constaté, lors de leurs

visites dans les entreprises, dix infractions en 2014 et quatorze en 2016. Ces infractions étaient essentiellement dues au fait que les employeurs n'avaient pas veillé à assurer l'accès qu'aux seuls salariés ayant reçu des instructions écrites sur les manières de travailler en toute sécurité et qui portaient un équipement de protection individuelle dont l'usage obligatoire avait été imposé à la suite d'une évaluation des risques, conformément à l'article 32§4 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail (Journal Officiel, n^{os} 71/14 et 118/14). À cet égard, le Comité demande confirmation que les comités d'entreprise et les syndicats peuvent saisir les juridictions ou les instances administratives compétentes en cas de non-respect du droit de participation d'un travailleur. Il demande également quelles sont les juridictions ou instances administratives compétentes dans ce domaine et quelles sont les voies de recours disponibles.

Conclusion

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