



Mars 2019

Charte sociale européenne de 1961

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-3 (2018)

ISLANDE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne l'Islande qui a ratifié la Charte de 1961 le 15 janvier 1976. L'échéance pour remettre le 31^e rapport était fixée au 31 octobre 2017 et l'Islande l'a présenté le 24 septembre 2018.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e 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).

L'Islande a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté les articles 2§2, 2§4 et les articles 2 et 3 du Protocole additionnel.

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

Les Conclusions relatives à l'Islande concernent 13 situations et sont les suivantes :

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

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 4§1

Le montant du salaire minimum a été majoré au cours de la période de référence et devrait continuer d'augmenter compte tenu de la réforme dont il fait l'objet. La revalorisation progressive du salaire minimum a été décidée au cours de la période de référence, à l'issue de deux cycles de négociations collectives facilités par le Gouvernement. Le Gouvernement s'est engagé, en échange, à adopter des mesures qui bénéficieront aux citoyens, à savoir une refonte du système fiscal, une réforme de l'éducation, des réformes en matière de politique économique et de gestion des finances publiques, un plafonnement des prélèvements fiscaux, et d'autres mesures concernant le système de protection sociale et le logement. De plus, les salariés qui n'ont pas le revenu minimum bénéficieront d'une garantie de rémunération minimale.

Article 5

Le Parlement a adopté en 2010 la loi n° 124/2010 portant abrogation de la loi relative à la taxe industrielle. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et, par conséquent, la taxe industrielle n'est plus perçue depuis 2011.

* * *

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 1 - Durée raisonnable du travail

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte de 1961, au motif que la durée du travail admise pour les marins pouvait aller jusqu'à 72 heures par semaine. Il a considéré à ce sujet que la loi relative à la santé et à la sécurité au travail laissait une trop grande marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour déterminer les secteurs d'activité dans lesquels la durée du travail pouvait être étendue jusqu'à 16 heures, mais a réservé sa position, constatant que des discussions entre les partenaires sociaux étaient en cours au regard de cette question. Il a donc demandé à être informé de tout fait nouveau en la matière. Il s'est également enquis de la réglementation applicable au régime des astreintes et a demandé si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos.

Aucun texte de loi traitant de la durée du travail n'a été modifié durant la période de référence. La loi relative à la santé et à la sécurité au travail est en cours d'e révision avec les partenaires sociaux, qui l'examinent à la lumière de la précédente conclusion du Comité. Par ailleurs, l'Etat a mis en place un projet pilote sur la réduction du temps de travail, dont les premiers résultats se sont révélés satisfaisants. Le Comité demande une nouvelle fois que le prochain rapport rende compte de tout élément nouveau à ce sujet.

Le rapport ne fait état d'aucune évolution concernant les dispositions de la loi relative aux marins qui ont trait à l'extension de leur temps de travail hebdomadaire. Il explique que la nature spéciale de leurs activités exige des horaires de travail souples pour permettre aux marins de s'acquitter de leurs tâches dans les conditions particulières qui règnent en mer. Le Comité comprend que des circonstances particulières pèsent sur le travail maritime, qui occupe une place très importante dans l'économie islandaise. Cela étant, il se doit de rappeler que des horaires de travail extrêmement longs, qui dépassent par exemple 60 heures par semaine (Conclusions XIV-2 (1998), Pays-Bas), sont contraires à la Charte. Il réitère par conséquent son constat de non-conformité sur ce point.

S'agissant du régime des astreintes, le rapport indique qu'au titre de la loi relative à l'environnement de travail, le temps de travail actif n'inclut pas les périodes de garde, les périodes de rappel, les périodes d'observation et autres périodes analogues, aussi longtemps que le travailleur n'a pas été appelé à travailler. Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé de la réclamation n° 55/2009, *Confédération générale du travail (CGT) c. France* (paragraphe 64 et 65), que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constituait une violation de l'article 2§1 de la Charte. La situation en Islande n'est pas conforme à la Charte de 1961 pour ce qui est de la définition du temps de travail dans le cadre du régime des astreintes.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- la durée de travail admise pour les marins peut atteindre 72 heures par semaine ;
- les permanences ou les astreintes au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos.

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 l'Islande.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions (XX-3) 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961, la durée des congés payés annuels étant fixée à 24 jours ouvrés au minimum, dimanches et jours fériés non compris. Il a demandé que le rapport suivant confirme que le congé annuel ne pouvait pas être remplacé par une compensation financière et qu'un salarié ne devait pas pouvoir y renoncer.

Le rapport confirme qu'au titre de la loi relative aux congés annuels, il est interdit d'octroyer des congés payés et de les transférer sur une autre année de référence servant au calcul des congés. La loi prévoit la possibilité de reporter des congés payés annuels en cas de maladie. Le Comité renouvelle par conséquent son constat de conformité.

Conclusion

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

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment considéré conforme à la Charte n'a pas changé et demande que le prochain rapport contienne une description complète et à jour de la situation, en droit et en pratique, pour ce qui concerne l'article 2§5.

Conclusion

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a jugé le salaire minimum suffisant pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961, une fois complété par un certain nombre de transferts et de prestations en vigueur en 2012 (franchise d'impôt, crédits d'impôt, allocations familiales, allocation logement). Il a constaté que le salaire minimum des ouvriers non spécialisés employés à plein temps (162 628 ISK), net des cotisations vieillesse et retenues fiscales, représentait 55 % du salaire moyen net.

Le montant du salaire minimum a été majoré au cours de la période de référence et devrait continuer d'augmenter compte tenu de la réforme dont il fait l'objet. Le Comité relève dans le rapport qu'en 2016, le salaire minimum (260 000 ISK) représentait 71 % du salaire moyen net (362 584 ISK). La revalorisation progressive du salaire minimum a été décidée au cours de la période de référence, à l'issue de deux cycles de négociations collectives facilités par le Gouvernement. En 2018, le salaire minimum sera porté à 300 000 ISK (280 000 ISK en 2017). Le Gouvernement s'est engagé, en échange, à adopter des mesures qui bénéficieront aux citoyens, à savoir une refonte du système fiscal, une réforme de l'éducation, des réformes en matière de politique économique et de gestion des finances publiques, un plafonnement des prélèvements fiscaux, et d'autres mesures concernant le système de protection sociale et le logement. De plus, les salariés qui n'ont pas le revenu minimum bénéficieront d'une garantie de rémunération minimale.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a attiré l'attention sur le fait qu'en 2012, 7,9 % de la population était exposée au risque de pauvreté et 12,7 % au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, avec un revenu (156 000 ISK) sensiblement inférieur au salaire minimum conventionnel. Il a donc ajourné sa conclusion et demandé des informations concernant le taux de couverture des conventions collectives dans les secteurs privé et public, la rémunération dans les branches ou métiers non régis par voie d'accords collectifs et le montant des prestations sociales.

Dans sa réponse sur ce point, le rapport explique qu'en Islande, tous les employeurs sont tenus de respecter les dispositions des conventions collectives sur les salaires minima. Tout accord individuel reposant sur des conditions d'emploi inférieures est nul et ne lie pas le salarié. Le rapport indique par ailleurs que le taux de risque de pauvreté, qui désigne le pourcentage de la population ayant moins de 60 % du revenu médian équivalent disponible dans un pays donné, s'élevait à 8,8 % en 2016, contre 9,3 % en 2012 (alors que le seuil de pauvreté était de 33 % plus élevé). Au cours de la période de référence, diverses mesures globales ont été prises en vue d'accroître le revenu disponible pour l'ensemble des salariés et de relever sensiblement le salaire minimum. Il a ainsi été procédé à une simplification du système de l'impôt sur le revenu, à la revalorisation d'un crédit d'impôt personnel, à la mise en place d'initiatives visant à mieux répartir la charge des retraites entre les différents fonds de pension, à la suppression des droits d'importation sur les vêtements, à une baisse de la tarification des soins médicaux, et à l'octroi d'allocations pour l'enseignement supérieur et la formation professionnelle. Les montants de plusieurs prestations sociales et d'autres types de prestations pour les travailleurs ont également été revus à la hausse. Des aides au logement ont été mises en place afin de soutenir le marché locatif privé et de réduire les coûts du logement pour les locataires à faibles revenus ; elles s'accompagnent de nouvelles dispositions fiscales visant à faire baisser les loyers et à augmenter l'offre de logements locatifs, auxquelles s'ajoute un crédit d'impôt entièrement remboursable pour l'achat d'un logement personnel. L'allocation logement peut représenter jusqu'à 75 % du loyer, alors qu'elle atteignait au maximum 50 % du loyer durant la période de référence précédente. Le montant des allocations familiales a progressé d'environ 20 %. Le congé de maternité / paternité correspond à 80 % du salaire moyen total et a augmenté de 6 % au cours de la

période de référence. Une allocation mensuelle est en outre servie au parent qui ne travaille pas ou qui exerce une activité représentant moins d'un quart temps.

Le Comité considère que le droit à une rémunération équitable qui permette d'assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte est suffisamment garanti en Islande. Il demande que le prochain rapport contienne une mise à jour complète des informations, en particulier sur l'issue des réformes en cours et leurs effets sur le niveau des salaires et du revenu disponible, en particulier pour les personnes qui risquent de basculer dans la pauvreté.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Islande est conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé. Dans la mesure où l'exposé détaillé de la situation remonte à la période 1993-1996, et que seuls quelques exemples puisés dans certains secteurs d'activité ont été rajoutés en 2009-2012, le Comité demande que le prochain rapport contienne une description complète et à jour de la situation, en droit et en pratique, au regard de l'article 4§2.

Conclusion

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

Base juridique de l'égalité salariale

Le Comité note que l'article 19 de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes vise à assurer que les femmes et les hommes reçoivent le même salaire et bénéficient de conditions d'emploi identiques pour un même travail ou des travaux différents, mais considérés comme ayant une valeur égale. Selon le rapport, le règlement n° 929/2014 relatif à la certification des systèmes de gestion de l'égalité des rémunérations des entreprises et institutions conformément à la norme ÍST 85 a été édicté en vertu du quatrième paragraphe de l'article 19 et de l'article 33 de la loi n° 10/2008 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, telle que modifiée ultérieurement. Le but dudit règlement était de faire en sorte que les systèmes de gestion de l'égalité des rémunérations des entreprises et institutions soient certifiés conformément aux exigences internationales concernant la certification et les organismes de certification. Les entreprises et institutions satisfaisant aux critères peuvent ensuite obtenir une certification indiquant qu'aucune discrimination fondée sur le sexe ne peut intervenir dans leurs procédures et leur processus décisionnel en matière de rémunération.

Selon le rapport, la norme ÍST 85 est unique au monde et résulte d'une collaboration de longue haleine entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et le Gouvernement. Lors de l'élaboration de la norme, l'objectif était de trouver le moyen d'en finir avec l'écart salarial entre les sexes, de façon à ce qu'un même salaire soit payé pour un même travail ou un travail de valeur égale, comme prévu par la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes. En adoptant la norme, les entreprises et institutions se dotent de la capacité de créer des systèmes de gestion garantissant que les décisions en matière de rémunération sont prises sur la base de considérations pertinentes, étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe.

Le Comité note qu'un organisme de certification agréé vérifie que toutes les exigences fixées par la norme sont satisfaites et détermine si l'établissement concerné peut dès lors obtenir la certification. Il est envisagé que les partenaires sociaux puissent introduire dans les conventions collectives une clause selon laquelle les entreprises ou institutions, à partir de certains seuils d'effectifs, pourront obtenir une certification d'égalité salariale et partant, la confirmation des principaux acteurs sur le marché du travail que leur système de gestion de l'égalité des rémunérations est conforme à la norme en question. Si une entreprise ou institution n'a pas obtenu ce document, ou le renouvellement de sa certification, à la date limite fixée pour ce faire, le Centre pour l'égalité des sexes peut lui demander de prendre des mesures satisfaisantes pour rectifier la situation dans un délai raisonnable, sous peine d'amende (journalière).

Le Comité demande que le prochain rapport rende compte de la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions de loi, et fournisse des données statistiques sur les certifications d'égalité salariale délivrées et sur les amendes infligées.

Garanties de mise en oeuvre

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2014) que la situation de l'Islande n'était pas conforme à la Charte au motif que la législation ne prévoyait pas la réintégration d'un salarié licencié par représailles pour avoir fait valoir son droit à l'égalité salariale.

À ce propos, le rapport réitère qu'en vertu de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, un salarié qui demande réparation sur la base de cette loi ne peut être licencié pour ce motif. Pour autant, le droit islandais ne permet pas, selon le rapport, d'ordonner l'attribution d'un poste d'emploi par décision judiciaire, ce qui vaut aussi bien lorsqu'un

employeur ne souhaite pas engager un travailleur donné que lorsqu'un travailleur ne souhaite pas occuper un poste donné. Il s'agit là d'un principe de base en usage depuis fort longtemps sur le marché du travail islandais, qui a été maintes fois confirmé par la jurisprudence. D'une manière générale, l'employeur est libre de recruter ou de licencier son personnel, à condition cependant de respecter les règles applicables aux activités qui sont les siennes telles que le prévoient les textes de loi, les conventions collectives et les contrats de travail. De même, tout travailleur est libre d'accepter ou de refuser un emploi particulier. En cas de non-embauche ou de licenciement en violation de la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, les tribunaux accordent à l'intéressé une indemnisation à hauteur de ce qu'il aurait perçu s'il avait été embauché ou avait conservé son emploi.

Le Comité rappelle qu'en cas de licenciement par représailles, la réparation doit en principe consister à réintégrer la personne concernée dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Des dommages et intérêts ne doivent être accordés que si l'intégration s'avère impossible ou n'est pas souhaitée par l'intéressé. Constatant que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé, le Comité réitère son constat de non-conformité.

Selon le rapport, le Comité des plaintes en matière d'égalité des sexes a rendu 30 décisions au cours de la période de référence. Il a été saisi de cinq dossiers en 2013, neuf dossiers en 2014, dix dossiers en 2015 et six dossiers en 2016. Il a estimé que, dans quatorze d'entre eux, la loi relative à l'égalité entre les femmes et les hommes n'avait pas été respectée. Le Comité note qu'aucune de ces affaires n'a été portée devant la Cour suprême d'Islande durant la période de référence. Elles concernaient des procédures de recrutement, des licenciements et des plaintes pour discrimination salariale.

Méthodes de comparaison

Le Comité a demandé dans sa conclusion précédente s'il était possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de faire des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée

Selon le rapport, la manière dont les entreprises sont gérées a considérablement changé ces dernières années. Le terme « même employeur » désigne par conséquent les entreprises liées entre elles par des liens de propriété, telles que les sociétés mères et les filiales ». Il est donc possible de procéder à des comparaisons inter-entreprises, à condition que ces entreprises soient liées par des liens de propriété.

Par ailleurs, la définition de la discrimination directe a été modifiée. Ainsi, une discrimination directe est réputée exister lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne du sexe opposé ne l'est (ou ne le serait) dans des circonstances comparables. Autrement dit, les salariés peuvent comparer leur rémunération avec celle d'autres personnes de sexe opposé qui se sont trouvées dans une situation comparable (par exemple, leur prédécesseur au même poste) ou, à défaut, si la comparaison directe avec une personne du sexe opposé s'avère impossible, avec la façon dont une personne imaginaire de sexe opposé aurait été traitée dans des circonstances comparables. Cette démarche pourrait être applicable pour comparer les rémunérations entre les femmes et les hommes dans des secteurs traditionnellement masculins ou féminins, et donc caractérisés par la faiblesse des effectifs de l'un ou l'autre sexe.

Données statistiques

Selon le rapport, l'égalité des sexes et l'écart salarial entre les femmes et les hommes ont fait l'objet de nombreux débats en Islande. La revendication de l'égalité de rémunération a été le fer de lance des efforts déployés pour assurer l'égalité des sexes sur le marché du travail. Beaucoup d'enquêtes sur les salaires et d'études de l'égalité des sexes sur le marché du travail au regard de la discrimination salariale ont été conduites, en s'intéressant à chaque fois à différents aspects. Les conclusions indiquent que l'écart de rémunération

entre les femmes et les hommes n'est toujours pas aboli, même si d'importants progrès ont été réalisés en ce sens.

Le Comité relève que l'écart salarial au regard du taux horaire normal pour tous les travailleurs d'une part, et de la rémunération globale des travailleurs à temps plein, de l'autre, s'est réduit, passant de 19,3 % en 2013 à 15 % en 2016.

Politiques mises en œuvre et autres mesures

Le Comité prend note des mesures prises en vue d'appliquer la norme d'égalité salariale. Un projet de « guide » destiné à faciliter son introduction a été élaboré ; il comporte une liste de contrôle, des schémas pour établir des calendriers de projet et un modèle de calcul pour la catégorisation des emplois. Des ateliers ont été conçus pour aider les entreprises qui se proposent d'adopter la norme. Le Comité prend également note du projet pilote axé sur la mise en place de ladite norme. La compagnie d'assurance VÍS, qui y avait pris part dès le début, a obtenu la certification. Au total, onze établissements publics, deux communes et huit entreprises privées ont participé au projet pilote et trois établissements publics, une commune et deux entreprises privées ont obtenu la certification. Selon le rapport, d'autres établissements publics et entreprises privées ont bien avancé dans ce processus et attendent la réalisation de l'audit et leur certification ultérieure. Quelques entreprises et institutions qui ne participaient pas au projet pilote ont en outre adopté la norme pendant ce temps et obtenu la certification. Les entreprises et institutions ayant participé au projet pilote en sont très satisfaites et affirment vouloir faire de l'obtention de la certification d'égalité salariale une priorité.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant l'application de la norme ainsi que son impact sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif que la législation ne prévoit pas la réintégration d'un salarié licencié par mesure de représailles pour avoir fait valoir son droit à l'égalité salariale.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Le Comité a précédemment jugé la situation de l'Islande non conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961, au motif que le préavis de deux semaines prévu par la convention collective applicable aux travailleurs qualifiés du bâtiment et de l'industrie pour ceux qui justifient de plus de six mois d'ancienneté n'était pas raisonnable (Conclusions XVIII-2 (2007), XIX-3 (2010) et Conclusions XX-3 (2014)).

Le rapport explique, en réponse au précédent constat de non-conformité du Comité, que le préavis de deux semaines s'applique pendant la première année d'emploi ; au-delà d'un an passé à exercer la même profession, la durée du préavis est d'un mois. Le rapport ajoute que cette règle sera modifiée à l'issue des négociations collectives qui auront lieu en 2018-2019. Le Comité demande des informations actualisées à ce sujet. Dans l'intervalle, il considère que le préavis de deux semaines applicable aux travailleurs qualifiés du bâtiment et de l'industrie justifiant de six mois à un an d'ancienneté n'est pas raisonnable.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et indemnités de licenciement prévus par les conventions collectives pour d'autres catégories de travailleurs (ouvriers qualifiés ou spécialisés, employés de commerce, travailleurs du secteur de l'électricité, gens de mer et travailleurs qualifiés du bâtiment et de l'industrie, fonctionnaires titulaires et employés de l'Etat et des collectivités locales).

Le rapport indique les durées de préavis généraux que prévoit, d'une manière générale, la loi relative aux délais de préavis et à l'assurance maladie – un mois pour un an d'ancienneté dans la même profession et, respectivement, deux et trois mois pour trois et cinq ans d'ancienneté auprès du même employeur. Le préavis applicable au cours de la première année d'emploi est régi par les conventions collectives. Des délais plus longs peuvent être négociés dans le contrat de travail. La loi ne prévoit pas d'indemnités de licenciement, mais les conventions collectives peuvent y pourvoir.

Le rapport précise les délais de préavis fixés par les conventions collectives. Le Comité note que certaines conventions collectives prévoient des délais de préavis très courts.

Pour les ouvriers qualifiés et spécialisés, aucun préavis n'est prévu en cas de résiliation d'un contrat de travail dont la durée n'a pas dépassé deux semaines. Concernant les salariés du secteur de l'alimentation et de la restauration, aucun préavis n'est prévu en-deçà d'un mois d'activité.

Le Comité considère que la situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte, aux motifs que aucun délai de préavis n'est prévu pour les ouvriers qualifiés et spécialisés ayant moins de deux semaines d'ancienneté et pour les travailleurs du secteur de l'alimentation et de la restauration justifiant de moins d'un an d'activité,

Le rapport indique qu'aux termes de la loi n° 35/1985 relative aux gens de mer, le délai de préavis est d'un mois pour les marins employés à bord de navires et de sept jours pour ceux qui travaillent sur des bateaux de pêche islandais. Le Comité considère que cette situation est contraire à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis applicables aux marins employés à bord de navires et justifiant de plus de trois ans d'ancienneté ou travaillant sur des bateaux de pêche islandais et ayant plus de trois mois d'ancienneté, ne sont pas raisonnables.

En réponse à une question du Comité sur les délais de préavis et/ou indemnités applicables en cas de rupture anticipée de contrats à durée déterminée et en période d'essai, le rapport indique qu'en principe une telle rupture n'est pas possible, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement. Il ajoute que, pour les employés de l'Etat et des collectivités locales, le délai de préavis en cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée est d'un mois.

S'agissant de la cessation d'emploi en période d'essai, le rapport précise que ce sont les conventions collectives qui fixent la durée de la période d'essai et du préavis. Le rapport fait état des conventions collectives conclues entre le syndicat des employés de commerce (VR) et le patronat (SA), qui prévoient une période d'essai de trois mois et un préavis d'une semaine. Il mentionne également la convention collective conclue entre le syndicat des fonctionnaires (SFR) et l'Etat, qui prévoit une période d'essai de trois mois et un préavis d'un mois.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations relatives aux délais de préavis et/ou indemnités applicables aux causes de cessation d'emploi distinctes du licenciement (insolvabilité ou dissolution de l'entreprise, décès de l'employeur, incapacité temporaire de travail, etc.). Le rapport n'en faisant pas état, le Comité renouvelle les questions qu'il a précédemment posées.

Conclusion

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

- un préavis de deux semaines pour les travailleurs qualifiés du bâtiment et de l'industrie justifiant de six mois à un d'ancienneté n'est pas raisonnable ;
- aucun délai de préavis n'est prévu pour les ouvriers spécialisés et qualifiés ayant moins de deux semaines d'ancienneté ni pour les travailleurs du secteur de l'alimentation et de la restauration justifiant de moins d'un mois d'ancienneté ;
- les délais de préavis applicables aux marins employés à bord de navires et justifiant de plus de trois ans d'ancienneté et à ceux qui travaillent sur des bateaux de pêche islandais et justifient plus de trois mois d'ancienneté ne sont pas raisonnables.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Le Comité a précédemment jugé la situation de l'Islande non conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif qu'après la déduction des pensions alimentaires aux enfants ainsi que des autres retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils avaient la charge (Conclusions XX-3 (2014)).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX3 (2014)), le Comité a demandé que le rapport suivant indique les limitations applicables lorsque des retenues sont pratiquées simultanément sur des fondements concurrents.

Le rapport indique dans sa réponse sur ce point que, conformément aux dispositions de l'article 2 du règlement relatif aux retenues sur salaire, l'employeur peut retenir jusqu'à 75 % du salaire total d'un travailleur. La fraction saisissable de la rémunération est calculée dans le respect des garanties prévues par le droit islandais pour permettre aux travailleurs d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus précises concernant ces garanties.

S'agissant des retenues sur salaire opérées au titre des pensions alimentaires aux enfants, le montant de la somme à déduire de la rémunération peut être réduit et la situation socio-économique de l'intéressé (bas salaire, nombre de personnes à charge) est prise en considération. Lorsque le travailleur n'arrive plus à payer la pension alimentaire en raison de difficultés financières persistantes, le Centre de collecte pour l'entretien des enfants peut décider d'accorder une remise de dette, partielle ou totale, à condition que le salarié ait respecté l'échéancier de paiement pendant au moins trois ans.

Selon le rapport, aucune disposition n'autorise les travailleurs à renoncer à la protection prévue par la loi.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Islande est conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961.

Article 5 - Droit syndical

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

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.

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

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que l'existence dans les conventions collectives de clauses donnant la priorité aux membres de certains syndicats pour ce qui concernait le recrutement et la cessation d'emploi portait atteinte à la liberté de ne pas adhérer à un syndicat (Conclusions XIX-3 (2010), XX-3, (2014)).

Le rapport ne fournit aucune information nouvelle sur ce point et renvoie simplement aux rapports précédents. Le Comité réitère par conséquent son constat de non-conformité.

Le Comité a précédemment pris note de l'arrêt rendu le 27 juillet 2010 par la Cour européenne des droits de l'homme en l'affaire *Vörður Ólafsson c. Islande*, qui concerne une violation de l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme au motif que l'obligation légale imposée à un employeur de payer la taxe industrielle avait porté atteinte à son droit de ne pas adhérer à une organisation d'employeurs. Il a conclu que l'obligation imposée aux employeurs de payer la taxe industrielle portait atteinte au droit syndical et était également contraire à l'article 5 de la Charte de 1961 (Conclusions XX-3, 2014).

Selon le rapport, le Parlement a adopté en 2010 la loi n° 124/2010 portant abrogation de la loi relative à la taxe industrielle. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et, par conséquent, la taxe industrielle n'est plus perçue depuis 2011. Le Comité estime que la situation est maintenant conforme sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que l'existence dans les conventions collectives de clauses donnant la priorité aux membres de certains syndicats pour ce qui concerne le recrutement et la cessation d'emploi porte atteinte à la liberté de pas adhérer à un syndicat.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte de 1961.

Le rapport indiquant qu'aucun changement n'est intervenu, il reconduit son constat de conformité.

Conclusion

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte de 1961. Il a cependant demandé des informations concernant les conclusions du rapport établi par les partenaires sociaux, intitulé « Une approche des conventions collectives ». **Il prend note des informations fournies à ce sujet.**

Selon le rapport, le pourcentage de travailleurs syndiqués s'élevait à 79 % en 2013, et 89 % environ étaient rémunérés selon la grille des salaires de la convention collective. En 2016, le pourcentage de travailleurs rémunérés selon les grilles de salaire des conventions collectives s'élevait à 90 %. Le Comité en déduit que la grande majorité des travailleurs sont couverts par une convention collective.

Conclusion

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte mais a demandé des informations complémentaires concernant les procédures d'arbitrage.

Selon le rapport, si le parlement adopte une loi interdisant une grève, le texte doit contenir une disposition relative à un tribunal arbitral. Le Comité en déduit qu'en pareil cas, il faut définir la procédure applicable (arbitrage ad hoc). Il demande néanmoins des informations sur les possibilités offertes aux parties qui souhaitent volontairement avoir recours à l'arbitrage en cas de conflit du travail.

Le Comité rappelle qu'il examine sous l'angle de l'article 6§4 de la Charte de 1961 les situations où des textes de loi mettant un terme à une action de revendication par recours obligatoire à l'arbitrage ont été promulgués durant la période de référence.

Conclusion

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

Le Comité a examiné la situation en matière d'action collective (définition, groupe habilité à mener une action collective) dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)) et l'a jugée conforme à la Charte de 1961. Par conséquent, il n'examinera ici que les faits nouveaux intervenus depuis et les informations complémentaires.

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité a précédemment noté que les partenaires sociaux ont considéré qu'il était illégal de lancer un appel à la grève aussi longtemps que les conventions collectives conclues entre eux demeuraient applicables. Il a demandé si les grèves ne visant pas la conclusion d'une convention collective étaient interdites en Islande (Conclusions XX-3, 2014).

Selon le rapport, tant que les conventions collectives sont en vigueur, il y a une obligation de paix sociale. Autrement dit, les parties liées par une convention collective ne peuvent pas faire grève sur des questions couvertes par la convention collective pendant la durée d'application de l'accord. Toutefois, les grèves ayant d'autres objectifs n'enfreignent pas l'obligation de paix sociale. Il en est ainsi des arrêts de travail visant à permettre l'adoption d'une convention collective entre des parties qui n'ont pas encore conclu un tel accord, des grèves de solidarité et des arrêts de travail effectués pour demander l'exécution des décisions du tribunal du travail.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité rappelle qu'il examine sous l'angle de l'article 6§4 de la Charte de 1961 les situations où des textes de loi mettant un terme à une action de revendication par recours obligatoire à l'arbitrage ont été promulgués durant la période de référence.

Au cours de la période de référence, le parlement est intervenu à plusieurs reprises dans des conflits.

Le 12 avril 2014, il a adopté une loi mettant fin à la grève déclenchée le 5 mars de la même année par le syndicat des marins d'Islande sur le ferry *Herjólfur* VE. Cette grève prévoyait la cessation du travail sur le ferry entre 17 h et 8 h du matin, outre une cessation totale d'activité le week-end. Par la suite, à compter du 21 mars inclus, elle englobait aussi toute la journée du vendredi. En conséquence, la liaison entre les îles Vestmann (archipel situé au large de la côte sud d'Islande) et le continent n'était plus assurée que quatre jours par semaine. Le projet de loi adopté pour mettre fin à la grève soulignait qu'il était évident et sans équivoque que les îles se trouvaient dans une situation particulière vis-à-vis des transports avec le continent. Le transport des marchandises entre le continent et l'archipel s'effectue en effet principalement par voie maritime. La grève avait par conséquent des répercussions négatives sur l'activité commerciale, lesquelles s'ajoutaient aux conséquences pour les habitants des îles, qui dépendaient du ferry pour accéder à des services essentiels en tout genre sur le continent.

Le Comité considère que même si la justification invoquée pour mettre fin à la grève était la protection des droits et libertés d'autrui (et de l'économie), il n'est pas établi que les conditions posées par l'article 31 de la Charte de 1961 étaient satisfaites, à savoir la nécessité d'une telle mesure dans une société démocratique. Pour en avoir l'assurance, il aurait eu besoin de davantage d'informations sur les services essentiels dont les habitants se trouvaient privés (soins hospitaliers, autres modes de transport, etc.). Le Comité conclut par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que, durant la période de référence, le législateur est intervenu pour mettre fin à une action collective dans des circonstances allant au-delà de celles prévues par l'article 31 de la Charte de 1961.

Le 15 mai 2014, le Parlement a adopté une loi pour mettre fin à une grève déclenchée par des pilotes travaillant pour la compagnie aérienne Icelandair. Cette grève comportait l'interdiction, pour une durée illimitée, d'accomplir des heures supplémentaires et une grève limitée à la période allant du 9 mai au 3 juin 2014. L'action collective lancée par l'association des pilotes devait concerner les 300 pilotes d'Icelandair et affecter quelque 600 vols au départ et à destination du pays, perturbant les projets de voyage de près de 100 000 passagers durant les neuf jours qu'était censée durer la grève. Dans le projet de loi adopté pour interdire cette action, il était fait référence aux intérêts économiques en jeu, à savoir les revenus qui seraient perdus par le tourisme et l'industrie d'exportation des produits de la mer.

Le Comité note qu'en l'espèce, une cessation des activités dans le secteur de l'aviation aurait certes eu de graves conséquences pour l'économie – principal argument invoqué pour justifier l'intervention de l'État destinée à mettre fin à la grève –, mais qu'il n'est pas établi qu'une telle intervention soit entrée dans les limites de l'article 31 de la Charte de 1961, ou, en d'autres termes, ait été nécessaire pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il considère que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que, durant la période de référence, le législateur est intervenu pour mettre fin à une action collective dans des circonstances allant au-delà de celles prévues par l'article 31 de la Charte de 1961.

De la même façon, il considère que l'intervention qui a mis fin à la grève des contrôleurs aériens en juin 2016 n'entrait pas dans les limites de l'article 31 de la Charte de 1961.

Le 13 juin 2015, le Parlement a voté un projet de loi contre l'action collective menée par la Confédération islandaise des universitaires (BHM) et l'Association des infirmières islandaises. La loi adoptée (Loi relative à la rémunération et aux conditions d'emploi de certains syndicats de la confédération BHM et de l'Association des infirmières islandaises) soulignait la nécessité de prendre des mesures face aux perturbations généralisées occasionnées par la grève, notamment dans les services de santé.

Le Comité considère que, même si la justification invoquée pour mettre fin à la grève était la protection des droits et libertés d'autrui (et de l'économie), il n'est pas établi que les conditions posées par l'article 31 de la Charte de 1961 étaient satisfaites, à savoir la nécessité d'une telle mesure dans une société démocratique. Il considère que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que, durant la période de référence, le législateur est intervenu pour mettre fin à une action collective dans des circonstances allant au-delà de celles prévues par 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

Durant une grève, les principales obligations découlant du contrat d'emploi sont suspendues, mais la relation contractuelle n'est pas rompue. Le paiement du salaire est suspendu, tout comme l'obligation correspondante du salarié d'exécuter un travail. La grève est une action collective qui concerne avant tout le syndicat ; elle n'interfère pas avec la relation contractuelle entre le salarié et l'employeur.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que durant la période de référence, le législateur est intervenu pour mettre fin à une action collective dans des circonstances allant au-delà de celles prévues par l'article 31 de la Charte de 1961.