



Strasbourg, 22 janvier 2020

GC(2019)27

## CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

### COMITÉ GOUVERNEMENTAL

#### RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS XXI-3 (2018) DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE DE 1961

**(Croatie, République tchèque, Danemark, Allemagne, Islande, Luxembourg (en partie), Pologne, Espagne et Royaume-Uni)**

*Rapport détaillé du Comité gouvernemental  
établi en application de l'article 27, paragraphe 3, de la Charte sociale européenne<sup>1</sup>*

*Les informations écrites soumises par les États relatives aux Conclusions de non-conformité sont la seule responsabilité des États concernés et elles n'ont pas été examinées par le Comité gouvernemental. Ces informations restent en anglais ou en français, telles qu'elles ont été fournies par les pays.*

---

<sup>1</sup> Le rapport détaillé et le rapport abrégé sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction.....	3
II. Examen des Conclusions XXI-3 (2018) du Comité européen des Droits sociaux ..	4
III.Examen par article .....	5
<i>Annexe I</i>	
Liste des participants .....	88
<i>Annexe II</i>	
Tableau des signatures et ratifications – situation au 1 décembre 2018.....	108
<i>Annexe III</i>	
Liste des Conclusions de non-conformité examinée oralement à la suite des propositions du Comité européen des Droits sociaux .....	109
<i>Annexe IV</i>	
Liste des Conclusions ajournées .....	111
<i>Annexe V</i>	
Exemples de développements positifs dans les États membres.....	112
<i>Annexe VI</i>	
Avertissement(s) and Recommandation(s) .....	114

## I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis par le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (ci-après le « Comité gouvernemental »), composé de délégués de chacun des quarante-trois Etats liés par la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée)<sup>2</sup>. Le représentant de la Confédération européenne des syndicats (CES) a participé aux travaux du Comité gouvernemental à titre consultatif. Le représentant de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), également invités à participer aux travaux à titre consultatif, ont décliné l'invitation.
2. Depuis une décision des Délégués des Ministres du mois de décembre 1998, les autres Etats signataires sont également invités à assister aux réunions du Comité gouvernemental (Liechtenstein, Monaco, Saint-Marin et Suisse).
3. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur l'analyse des rapports nationaux que les États Parties présentent à intervalles réguliers. Conformément à l'article 23 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991, chaque Partie « adressera copies des rapports [...] à celles de ses organisations nationales qui sont affiliées aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ». Les rapports sont publiés sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).
4. Cette analyse incombe, en premier lieu, au Comité européen des Droits sociaux (article 25 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991) dont les décisions sont rassemblées dans un volume intitulé « Conclusions ». Sur la base de ces conclusions et sur son examen oral lors des réunions du suivi donné par les États, le Comité gouvernemental (article 27 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991) établit un rapport au Comité des Ministres qui « adoptera une résolution portant sur l'ensemble du cycle de contrôle et contenant des recommandations individuelles à l'adresse de Parties contractantes concernées » (article 28 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991).
5. Conformément à l'article 21 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991, les rapports nationaux relative aux droits du travail à soumettre en application de la Charte sociale européenne concernaient la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, l'Islande, le Luxembourg, la Pologne, l'Espagne et le Royaume-Uni. Les rapports couvraient la période de référence du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016 et devaient être présentés au plus tard le 31 octobre 2017. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les États parties.
6. Les Conclusions XXI-3 (2018) du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en janvier 2019 (au sujet de la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, l'Islande, le Luxembourg (en partie), la Pologne, l'Espagne et le Royaume-Uni). Le Luxembourg a présenté le rapport avec un retard considérable ; une partie du rapport du Luxembourg relatif à l'article 6 de la Charte n'a pas pu être examinée car elle n'a pas été présentée à temps.
7. Le Comité gouvernemental a pris note qu'aucune nouvelle ratification n'a été effectuée au cours du dernier cycle de rapports.
8. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions en 2019 (139e réunion les 13-17 mai 2019, 140e réunion les 16-20 septembre 2019) sous la présidence de M. Joseph FABER (Luxembourg). Conformément à son règlement intérieur, le Comité gouvernemental a élu, lors de

---

<sup>2</sup> Liste des États parties au 1<sup>er</sup> décembre 2019: Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Macédoine du Nord, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

sa réunion d'automne, pour un mandat de deux ans (jusqu'au 31 décembre 2021), ses nouveaux membres du Bureau. M. Joseph FABER (Luxembourg) Président, M. Aongus HORGAN (Irlande) 1er vice-président, Mme Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE (Lituanie) 2e vice-présidente, Mme Brigita VERNEROVA (République tchèque) Membre, M. Edward BUTTIGIEG (Malte) Membre.

9. L'état des signatures et ratifications au 1 décembre 2019 figure à l'Annexe II du présent rapport.

## **II. Examen des Conclusions XXI-3 (2018) du Comité européen des Droits sociaux**

10. Destiné au Comité des Ministres, le rapport abrégé contient uniquement les résumés des discussions relatives aux situations nationales dans les cas où le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. De telles propositions n'ont pas été formulées pendant ce cycle de supervision. Le rapport détaillé est disponible sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

11. Le Comité gouvernemental a appliqué le Règlement intérieur adopté lors de sa 134<sup>e</sup> réunion (26-30 septembre 2016). En appliquant ces mesures, et selon la décision prise par le Comité des Ministres le 2 avril 2014 lors de sa 1196<sup>e</sup> réunion, le Comité gouvernemental a procédé uniquement à l'examen oral des Conclusions de non-conformité sélectionnées par le Comité européen des Droits sociaux.

12. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne figurant à l'Annexe III au présent rapport. Le rapport détaillé sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter) contient plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

13. Le Comité gouvernemental a également pris note des Conclusions ajournées par manque d'information ou en raison de questions posées pour la première fois, et a invité les États concernés à fournir les informations pertinentes dans leurs prochains rapports (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe III au présent rapport).

14. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a pris note des évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs États Parties (voir la liste à l'Annexe IV au présent rapport).

15. Le Comité gouvernemental a demandé aux gouvernements de poursuivre leurs efforts en vue d'assurer le respect de la Charte sociale européenne et les a instamment invités à prendre en considération toutes les recommandations précédemment adoptées par le Comité des Ministres. Il a adopté 9 avertissements, tels qu'ils figurent à l'annexe V du présent rapport, à l'égard des pays suivants : Royaume-Uni (7), Allemagne (1) et Pologne (1).

16. Le Comité gouvernemental a été informé des constats 2018 du Comité européen des Droits sociaux sur le suivi des décisions relatives aux réclamations collectives. Aucun des États ayant ratifié la Charte sociale de 1961 et le protocole sur les réclamations collectives n'a été affecté par les décisions. Après un échange de vues, le Comité gouvernemental a salué les constats de 2018 et a convenu que la réflexion devrait se poursuivre avec le Comité européen des droits sociaux en vue d'améliorer le système de rapports. Un dialogue plus systématique, entre le CEDS et les autorités nationales, devrait être renforcé afin de surmonter les situations persistantes de non mise en œuvre, ainsi qu'entre le CEDS et le CG afin de garantir une information précise sur les progrès réalisés dans les cas difficiles, dans le cadre d'une relation plus transparente et efficace.

17. Le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter la résolution suivante :

## **Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 2013-2016 (Conclusions XXI-3 (2018)), dispositions relatives au groupe thématique « Droits du travail »**

*(adoptée par le Comité des Ministres le ...  
lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres,<sup>3</sup>

Se référant à la Charte sociale européenne et notamment aux dispositions de sa partie IV ;

Vu l'article 28 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991 ;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les gouvernements de la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, l'Islande, le Luxembourg, la Pologne, l'Espagne et le Royaume-Uni ;

Considérant les Conclusions XXI-3 (2018) du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991 ;

Sur proposition du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte de 1961, telle que modifiée par le Protocole de 1991,

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions XXI-3 (2018) du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

### **III. Examen par article**

#### **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961**

##### **Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables**

**Article 2§1 – Les Parties s'engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent**

---

<sup>3</sup> Lors de la 492<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres en avril 1993, les Délégués ont convenu « à l'unanimité de l'introduction de la règle selon laquelle ne votent au Comité des Ministres, lorsque ce dernier agit en tant qu'organe de contrôle de l'application de la Charte, que les Représentants des Etats l'ayant ratifiée ». Les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) sont le 1 décembre 2019 : l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la République de Macédoine du Nord, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

## CSE 2§1 CROATIE

**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.**

18. La représentante de la Croatie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

*In its examination, the Committee referred to two Articles of the Croatian Labour Act: Article 74 (paragraph 2) and Article 89 (paragraph 1 - 3).*

*In respect of Article 74 (paragraph 2) of the Labour Act Croatia highlights that workers are not allowed to work 16 hours per day. The general rule that applies to all workers states that worker is entitled to a minimum daily rest period of 12 consecutive hours per 24-hour period.*

*Exceptionally, the daily rest period may be shorter in case of seasonal workers whose work is divided into two parts during a working day. When using this exception, an employer must provide worker with a daily rest period of a minimum 8 consecutive hours. Since the work is divided into two parts, the worker does not work for 16 hours without interruption.*

*The best example for explaining this exception is seasonal work in tourism. In hotels that serve only breakfast and dinner, workers are obliged to work 4- or 5-hours during morning and 4 or 5 hours during evening. All the time between morning and evening part of the shift worker is using his rest period. Usually the break is at least 4 hours. After evening part of the shift worker is entitled to 8 consecutive hours of daily rest.*

*Therefore, in 24-hour period worker is entitled to 8 consecutive hours of daily rest and to rest between first and second part of the working day. In each case when worker had only 8 consecutive hours of daily rest, pursuant to Article 74 (paragraph 3) employer is obliged to provide him or her equivalent periods of compensatory rest right after working time with shorter period of rest.*

*As for Article 89 of the Labour Act, Croatia emphasizes that this provision can be used only for specific professions and that situations are particularly:*

- 1) when the worker's place of work and his place of residence are distant from one another, or where the worker's different places of work are distant from one another,*
- 2) in the case of security and surveillance activities requiring a permanent presence in order to protect property and persons,*
- 3) in the case of activities involving the need for continuity of service or production,*
- 4) where there is a foreseeable surge of activity, particularly in agriculture, tourism and postal services,*
- 5) in the case of workers in railway transport, whose activities are intermittent, and who spend their working time on board trains or whose activities are linked to transport timetables,*
- 6) in the case of force majeure and where occurrences are due to unusual and unforeseeable circumstances.*

*By mean of collective agreement between employer and trade unions, daily rest of 8 consecutive hours can be contracted. In case of only 8 hours of daily rest, the worker must be afforded a compensatory daily rest right after the end of period at work due to which shorter rest was used. The minimum rest period of 8 hours is possible only in case it is agreed by collective agreement. Therefore, consent of trade unions is mandatory. The only possibility to use an exception from Article 89 paragraph 3 is to make an agreement with trade unions by provisions of collective agreement. The employer is not allowed to use the exception unilaterally without the consent of trade unions.*

*On-call service*

*According to Article 60 of the Labour Act, it is possible to contract on-call service. It should be contracted either by employment contract or by collective agreement. The obligatory elements of such agreement are duration of on-call duty and compensation for worker.*

*The employer cannot determine the length of on-call duty. That has to be also agreed by employment contract or by collective agreement. These are contractual obligations where an employer cannot unilaterally and individually determine the length of on-call duty.*

*During on-call duty employee is not obliged to stay and spend time in the workplace or another work-related place. That time is considered as rest period so worker can use that period as its free time. For the standby period worker is entitled to receive cash compensation agreed by employment contract or collective agreement.*

*In case of work during on-call duty all the work should be treated as working time.*

19. Le Secrétariat fait remarquer que le problème de l'astreinte n'a pas été pris en compte dans le constat de non-conformité du Comité ; il s'agit d'une question posée aux autorités croates, qui devraient fournir des informations à ce sujet dans leur prochain rapport.
20. Le Président demande à la représentante de la Croatie si, dans son pays, il est possible de travailler seize heures sur une période de 24 heures. Elle répond qu'une telle situation n'est possible que dans le secteur du tourisme, et qu'elle est régie par des conventions collectives.
21. Le Secrétariat ajoute que le code du travail croate (article 74, paragraphes 2 et 3) dispose expressément qu'il est possible, en l'espace de 24 heures, de travailler huit heures, d'observer une période de repos de huit heures, puis d'enchaîner à nouveau huit heures de travail. Aux yeux du Comité européen des droits sociaux, cela suffit pour qu'il y ait violation de la Charte.
22. Le représentant de la CES demande quelles sont les limites dont est assortie cette possibilité et combien de travailleurs sont concernés. Il est certes prévu que de tels aménagement de temps de travail nécessitent le consentement des syndicats parties aux conventions collectives applicables au secteur en question, mais le représentant de la CES se demande dans quelle mesure ces situations sont couvertes par la négociation collective, sachant la portée limitée de cette dernière en Croatie.
23. Le Comité gouvernemental décide de laisser à la représentante de la Croatie la faculté de fournir des informations complémentaires sur la durée maximale d'une journée de travail et sur les cas dans lesquels la durée de travail journalier peut atteindre 16 heures.
24. La représentante de la Croatie communique les informations demandées, formulées comme suit.

*La Croatie souligne qu'au regard de l'article 74 (par. 2) du code du travail, les travailleurs ne sont pas autorisés à travailler seize heures par jour. La règle générale veut que chacun ait droit à une période minimale de repos journalier de douze heures consécutives par tranche de 24 heures. Toute dérogation à cette règle donne au travailleur le droit à un repos compensatoire. En vertu de l'article 61, le travail à plein temps ne peut excéder 40 heures par semaine. Il n'est donc pas possible de travailler pendant huit heures, de prendre un petit temps de repos, puis de reprendre le travail pendant huit heures. L'article 89 dudit code prévoit quant à lui la possibilité d'accorder aux travailleurs une période de repos de huit heures, mais uniquement si la convention collective les*

*concernant contient une clause spécifique à ce sujet ; or, rien n'indique qu'il existe actuellement une telle convention en Croatie.*

*Même si, comme l'a indiqué Stefan [NdT : représentant de la CES], des situations de ce type peuvent se produire, cela ne concerne pas plus de 10 % de l'ensemble des travailleurs. Encore une fois, il ressort clairement du code du travail que la durée de repos journalière est de douze heures consécutives par période de 24 heures.*

25. En réponse au représentant de la CES qui a demandé si une journée de travail de seize heures était possible, la représentante croate déclare qu'une telle possibilité existe mais qu'en pareil cas, le repos compensatoire doit être pris immédiatement après la période de travail. Rien n'indique toutefois qu'une convention collective prévoyant ce type d'horaire existe ou soit applicable dans les faits.
26. A l'issue de cet échange de vues, il est proposé de reporter l'examen de cette situation au mois de septembre. Néanmoins, cette suggestion ne recueillant pas l'adhésion de la Grèce, le Président met la proposition aux voix.
27. La proposition de report de l'examen au mois de septembre recueille quatre voix, tandis que la majorité du Comité est favorable à ce que l'on attende la prochaine appréciation du CEDS.
28. Le Comité demande à la Croatie de fournir des informations plus précises dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSE 2§1 REPUBLIQUE TCHEQUE**

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

29. La représentante de la République tchèque communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

*The legislation in the Czech Republic remains unchanged.*

*The 16 hours of working time is only a hypothetical construction. The maximum length of a shift cannot exceed 12 hours and overtime cannot be planned in predetermined schedule of working hours and above the pattern of shifts (defined by Labour Code).*

1. *The maximum length of the shift may not exceed 12 hours – Sec. 83 of the Labour Code.*
2. *The minimum daily rest period between two shifts may not be shorter than 11 hours in every 24 consecutive hours – Sec. 90 Subsec. 1 of the Labour Code.*
3. *Reduction – uninterrupted rest period between two shifts can be reduced from 11 hours to 8 hours only under two conditions:*
  - i) *For exceptional extraordinary circumstances defined enumeratively by law (Sec. 90 Subsec. 2 of the Labour Code) such as work in agriculture, urgent repairs to avert danger to life or health (air/railway /mining disaster), natural disaster (floods, fire, calamity snowfall, and windstorm), and emergency situations.*



*ii) And under the condition that subsequent rest period will be extended by the time by which the preceding one was reduced – Sec. 90 Subsec. 2 of the Labour Code.*

*4. Uninterrupted rest period per week may not be shorter than 35 hours; can be reduced to 24 hours under the same condition as daily rest mentioned above and the subsequent rest period may not be shorter than 70 hours within two weeks (Sec. 92 Subsec. 1 and 3 of the Labour Code).*

*5. Overtime - Sec. 93 Subsec. 2 - An employee may not be ordered to do more than 8 hours of overtime work within individual weeks and 150 hours of overtime work within one calendar year.*

*The occurrence of extraordinary situations must be regulated by Labour Code with regards to safeguard the health and security protection at work and guarantee that employee is provided adequate rest.*

*It is important to underline that 8 hours of rest period does not mean that working time equals to 16 hours simply based on the calculation that  $24-8=16$ .*

30. Le Président demande si la durée maximale de travail journalière est de douze heures ou supérieure à douze heures. La représentante de la République tchèque répond que le code du travail prévoit, pour le travail posté, une durée maximale de douze heures, mais cela ne signifie pas que les salariés concernés travaillent tous les jours pendant douze heures.
31. Le représentant de la République slovaque rappelle que la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dispose notamment que, sur une période de 24 heures, il n'est pas possible de dépasser un certain nombre d'heures de travail, fixées à douze. Si un salarié travaille huit heures durant, il a droit à un temps de repos équivalent et ne peut effectuer plus de quatre heures supplémentaires afin de ne pas excéder la durée maximale de travail journalière, qui est de douze heures.
32. La représentante de la Grèce souligne qu'il existe des similitudes entre les situations de la République tchèque et de la Croatie. Elle comprend les explications fournies par la République slovaque et clarifie le contenu de l'article 74, paragraphes 1, 2 et 3 du code du travail croate.
33. Le représentant de la CES fait observer qu'il est toujours possible, selon la législation tchèque, qu'un salarié travaille plus de douze heures sur une période de 24 heures dans certaines circonstances. Il demande si leur liste est longue et se limite à des urgences telles que les inondations, les catastrophes nucléaires, etc., ou peut aussi être utilisée dans d'autres cas de figure.
34. La représentante de la République tchèque répond qu'il est possible de recourir à de tels horaires en cas de maladie d'un salarié, de circonstance extraordinaire telle qu'un accident ou de situation inhabituelle indépendante de la volonté de l'employeur et nécessitant la continuité du service.
35. Le représentant de l'Irlande demande s'il existe des statistiques sur la fréquence d'utilisation de cette possibilité en République tchèque.
36. La représentante de la République tchèque répond qu'il n'existe pas de chiffres précis mais cite, à titre d'exemples de situations d'urgence, les inondations de 2002 et les chutes

de neige catastrophiques de 2019, durant lesquelles 500 000 personnes ont été privées d'électricité.

37. Le Secrétariat confirme qu'une durée de travail plus longue peut être envisagée et admise au regard de la Charte en cas de catastrophe naturelle, d'accident nucléaire, etc. L'examen du Comité européen des droits sociaux porte – et c'est tout différent – sur des situations plus ordinaires, comme la maladie d'un collègue.
38. Le représentant du Royaume-Uni suggère que la République tchèque apporte quelques éclaircissements sur le caractère exceptionnel de ces situations (au moyen de statistiques).
39. La représentante de l'Ukraine encourage la République tchèque à poursuivre le dialogue avec les partenaires sociaux afin de rendre la situation conforme à la Charte.
40. La représentante de la République tchèque assure au Comité gouvernemental que les informations manquantes seront communiquées au Comité européen des droits sociaux de façon à ce qu'il puisse examiner la situation relative à l'article 2§1 de la Charte. Elle l'informe en outre qu'une réunion a eu lieu en mai avec les partenaires sociaux pour passer en revue les cas de non-conformité, réunion à l'issue de laquelle il a été décidé de ne pas modifier la législation en vigueur.
41. Le Comité gouvernemental décide de laisser à la République tchèque la possibilité de fournir dans le prochain rapport des informations complémentaires sur la durée maximale de travail journalière ainsi que sur les circonstances dans lesquelles une journée de seize heures est envisageable.

## **CSE 2§1 ISLANDE**

***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.***

42. La représentante de l'Islande communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

*As regards the first ground of non-conformity, concerning the working hours for seamen, the members of this Committee may recall the discussions we had on this subject at our meetings here in 2015. At those meetings we discussed the cases of a number of states, all dealing with this same issue concerning domestic legislation which allows the working hours for maritime workers to go up to 72 hours per week. These were the cases of Estonia, Iceland, Ireland and Italy who pointed out that their legislation on this subject reflects and is therefore in full conformity with the standards put forth in both the ILO Maritime Labour Convention and in EU law.*

*Furthermore, Iceland and the other states concerned emphasized that the special nature of maritime labour requires the necessary flexibility in working hours to enable maritime workers to carry out their work in the special conditions that exist at sea. This has been acknowledged in*

*both the ILO Maritime Labour Convention and in EU law, which both allow the maximum working hours of maritime workers to go up to 72 hours per week. As I said, the Icelandic legislation on this subject is therefore in full conformity with the international standards provided in these instruments.*

*At our meetings in 2015, the GC agreed to take note of the opinion of the states concerned as to the special nature of maritime labour and asked the ECSR to present its reasoning more clearly when adopting conclusions on this subject. Despite this request, the ECSR's conclusion in this case does not explain why the ECSR does not agree with the ILO and the EU that the special nature of maritime labour warrants a 72-hour ceiling on weekly working hours in the maritime sector. In the case of Iceland, the ECSR's conclusion simply states that the Committee understands that special circumstances affect maritime work and that it recognizes the importance of such work for the Icelandic economy. It then goes on to state, and I quote: "Still, it needs to recall that extremely long working hours, e.g. more than 60 hours in one week, are contrary to the Charter. It thus reiterates its previous conclusion in this respect".*

*In Iceland's view, further explanation is still needed as to why the special nature of maritime work, which both the ILO Maritime Labour Convention and EU law have indeed deemed to warrant up to 72 working hours per week in this sector, does not do so in the view of the ECSR.*

*We would therefore respectfully suggest that the GC's former request, for the ECSR to present its reasoning more clearly when adopting conclusions on this subject, be reiterated in the report for this meeting.*

*As for the second conclusion of non-conformity (which concerns the assimilation of on-call and stand-by shifts, during which no effective work is performed, to rest periods) this is a first-time conclusion of non-conformity for Iceland which we received in March and therefore we have not had much time to react to it. However, I can inform the GC that a meeting has been held with the Department of Labour in the Ministry of Social Affairs to discuss the ECSR's conclusion and another meeting is scheduled later this month to discuss it further. That's all the information I can provide on the subject at this time, but further information will be provided in the next report.*

43. Le Président demande si la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative aux permanences et astreintes s'applique en Islande étant donné que ce pays n'est pas membre de l'Union européenne, mais de l'Espace économique européen.
44. La représentante de l'Islande explique que son pays applique le principe d'homogénéité et tient donc compte de la jurisprudence de la Cour de justice.
45. Le Secrétariat est conscient du problème que pose le fait que des organisations internationales appliquent des normes différentes, mais la Charte est un traité relatif aux droits de l'homme. Le Comité prend en considération les particularités du travail dans le secteur maritime, mais estime que travailler 72 heures par semaine n'est compatible ni avec la Charte ni avec les règles de santé et de sécurité. Le Secrétariat suggère que ce sujet soit examiné plus avant lors d'une prochaine réunion conjointe des Bureaux du Comité européen des droits sociaux et du Comité gouvernemental.
46. La représentante de l'Islande maintient que la législation islandaise est totalement conforme aux autres normes internationales et estime qu'en l'espèce le Comité européen des droits sociaux devrait donner des explications plus claires quant au raisonnement qui est le sien.
47. Le représentant de l'Irlande rejoint le point de vue de l'Islande sur ce point.

48. Le représentant de la Bulgarie rappelle que l'un des problèmes que doit régler le Processus de Turin est précisément d'éviter l'application de normes juridiques internationales différentes.
49. La représentante de la Grèce déclare que le Comité gouvernemental est chargé de vérifier que les Etats parties se conforment à la Charte sociale européenne, et non à d'autres normes internationales, fût-ce lorsque plusieurs instruments offrent une protection différente des mêmes droits de l'homme.
50. La représentante des Pays-Bas fait observer que la Convention de l'OIT relative aux gens de mer devrait être considérée comme « *lex specialis* » dans ce domaine. Cette Convention a été acceptée aussi bien par les Etats parties que par les partenaires sociaux. Il serait donc extrêmement utile de savoir ce que fait le Comité européen des droits sociaux de cette législation spéciale pour ce qui concerne l'article 2§1 de la Charte.
51. Le Secrétariat explique que les conventions de l'OIT et les textes du droit de l'Union européenne sont adoptés dans un cadre différent, et ce pour des raisons diverses. La Charte sociale européenne a quant à elle été adoptée en tant que traité relatif aux droits de l'homme, en suivant une approche fondée sur ces droits. Le Secrétariat suggère néanmoins que cette question soit examinée lors d'une prochaine réunion avec le Comité européen des droits sociaux.
52. Le Comité gouvernemental décide d'inviter le Comité européen des droits sociaux à expliquer sa position sur cet article et à indiquer dans quelle mesure les autres normes internationales sont prises en compte lors de l'examen d'une situation donnée. Il décide d'inscrire cette question au programme de la prochaine réunion des Bureaux du Comité européen des droits sociaux et du Comité gouvernemental.

## **CSE 2§1 POLOGNE**

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

- ***la journée de travail dans certains emplois peut dépasser seize heures, voire aller jusqu'à 24 heures ;***
- ***les périodes d'astreintes au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos.***

53. La représentante de la Pologne communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant les motifs de non-conformité.

*En ce qui concerne le premier motif de non-conformité que la journée de travail dans certains emplois peut dépasser seize heures ou aller jusqu'à 24 heures, le Comité Gouvernemental a été informé que la situation juridique reste inchangée et le gouvernement ne prévoit pas de changer la législation en vigueur. La législation en vigueur bénéficie du soutien des partenaires sociaux, en particulier des syndicats, en Pologne. Le gouvernement n'a pas reçu de proposition de modification de cette législation jusqu'à présent.*

*Les dispositions critiquées sont d'applicabilité limitée - elles ne sont pas applicables qu'aux travaux liés à la garde des biens ou la protection des personnes, aux travaux consistant en la surveillance des installations.*

*Le régime de 16 heures – est applicable aux travaux consistant en la surveillance des installations ou aux travaux exigeant la disponibilité afin d'effectuer un travail (par exemple le déchargement - périodes d'attente prolongées), le régime de 24 heures - est applicable dans le cas de la garde des biens ou de la protection des personnes, aux corps des pompiers au niveau des entreprises et aux corps de sauvetage au niveau des entreprises. Le système est entouré de dispositifs assurant au travailleur le repos adéquat à l'effort lié au travail effectué :*

- l'obligation d'assurer au travailleur, immédiatement après l'achèvement du travail, une période de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures travaillées,*
- l'interdiction de dépasser la durée maximale de travail par semaine (40 heures, semaine de travail de 5 jours), des heures supplémentaires ne sont pas admises,*
- la période de référence réduite à un mois (la période de référence d'application générale est de 4 mois),*
- le droit à un repos hebdomadaire sans interruption de 35 heures,*
- le droit à des jours fériés, au nombre correspondant au nombre de dimanches, de jours de fête et de jours fériés au cours de la période de référence.*

*En pratique, si l'employeur adopte le temps de travail de 16 heures, le travailleur travaillera de 9 à 10 jours durant la période de référence (soit 1 mois).*

*Si l'employeur adopte le temps de travail de 24 heures, le travailleur travaillera de 5 à 6 jours durant la période de référence (soit 1 mois).*

*En ce qui concerne le deuxième motif de non-conformité stipulant que les périodes d'astreinte effectuées au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos, la représentante de la Pologne a informé le Comité Gouvernemental a que c'est un nouveau motif de non-conformité et que le gouvernement n'a pas eu le temps d'apporter des précisions car les Conclusions 2018 du CEDS ont été publiées en Mars 2019. Le ministre ainsi que les services compétents du ministère ont été dûment informés de la conclusion. Les services compétents vont prochainement entreprendre l'évaluation de la législation polonaise en la matière à la lumière de l'article 2 alinéa 1 de la Charte et l'opinion du Comité d'experts indépendants.*

54. Le Président rappelle la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle les périodes d'astreintes doivent être assimilées à du temps de travail. En tant que membre de l'Union européenne, la Pologne doit respecter la législation de l'Union et la jurisprudence de la Cour de justice.
55. S'agissant du premier motif de non-conformité, la CES souligne que la situation de la Pologne est totalement inacceptable au regard de la Charte. Il demande donc au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail.
56. La représentante de la Grèce demande des éclaircissements sur le temps de repos octroyé aux travailleurs qui effectuent des journées de 24 heures.
57. Le représentant de la Pologne a expliqué que, conformément à l'article pertinent du Code du travail polonais, si une personne travaille 24 heures, elle bénéficie de 24 heures de repos immédiatement après la fin de la période de travail. Le travailleur doit, en outre, prendre 11 heures de repos supplémentaires, applicables à tous les travailleurs. Cela fait une période de repos de 35 heures après un service de 24 heures.

58. Les représentantes de la Grèce et des Pays-Bas proposent de suivre la proposition de la CES et d'appliquer les méthodes de travail du Comité gouvernemental.
59. Le Secrétariat rappelle que le Comité gouvernemental observe les mêmes règles de vote que celles du Comité des Ministres (majorité de deux tiers des voix exprimées et majorité simple des Parties contractantes). Dans les cas où il n'est pas procédé à un vote sur une recommandation, le Comité devrait procéder à un vote sur un avertissement. Lorsqu'il met aux voix un avertissement, le Comité devrait voter sur la base d'une majorité des deux tiers des voix exprimées. Un avertissement constitue une indication pour la Partie concernée qu'elle doit prendre les mesures lui permettant de satisfaire à ses obligations découlant de la Charte et que, dans le cas contraire, une recommandation pourrait être proposée lors du prochain examen de cette disposition.
60. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (7 voix pour, 14 contre et 19 abstentions). Il procède ensuite à un vote sur un avertissement, qui est adopté (26 voix pour, 2 contre et 12 abstentions).
61. Le Comité gouvernemental demande aux autorités polonaises de fournir, lors de la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux, des informations concernant le second motif de non-conformité au regard de cette disposition.

## **CSE 2§1 ESPAGNE**

***Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée maximale de travail peut être supérieure à 60 heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail et pour certaines catégories de travailleurs.***

62. La représentante de l'Espagne communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

*L'interprétation que fait le Comité de notre système juridique revient à considérer comme une généralité une exception ponctuelle, que la réglementation autorise afin d'octroyer davantage de flexibilité à l'organisation productive dans le respect des conditions de protection dont doivent bénéficier les travailleurs en matière de santé et de sécurité.*

*S'il est vrai que la réglementation en vigueur dans notre pays en matière de temps de travail permet que la durée hebdomadaire du travail soit supérieure à 60 heures, nous tenons à préciser qu'il s'agit d'une possibilité plus théorique que réelle. Nous en voulons pour preuve la façon dont cette question est abordée dans les conventions collectives. Certaines clauses reviennent régulièrement dans les conventions collectives, aussi bien de branche que d'entreprise, et celles relatives à la distribution irrégulière du temps de travail en font partie.*

*Ces clauses ont pour finalité, la plupart du temps, de restreindre les possibilités que le Statut des travailleurs octroie à l'employeur en la matière, essentiellement en limitant le nombre d'heures journalières ou hebdomadaires que celui-ci peut exiger à ses travailleurs.*

*Mais, ceci-dit, il faut informer de l'approbation du Décret-loi royal 8/2019 du 8 mars sur les mesures de protection sociale urgentes et la lutte contre le travail précaire pendant la journée de travail. Ce décret-loi royal contient des dispositions visant à établir l'enregistrement de la journée de travail, pour garantir le respect des limites du temps de travail, afin de créer, premièrement, un*

*cadre de sécurité juridique pas seulement pour les personnes qui travaillent, mais aussi pour les entreprises ; et deuxièmement, de permettre le contrôle des limites du temps de travail, de la part de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. Ce sont des dispositions qui ont été l'objet d'une approbation - par le biais de décret-loi royal - par ce nouveau Gouvernement (maintenant en fonctions) qui a considéré qu'il existe des raisons de nécessité extraordinaire et d'urgence.*

*Notamment, le chapitre III du Décret - loi-royal comprend des réformes normatives visant à réglementer l'enregistrement des heures de travail afin de lutter contre la précarité de l'emploi.*

*Malgré le fait que notre ordre de travail, conformément à la réglementation européenne, a été doté de règles qui permettent une certaine flexibilité en termes de temps pour adapter les besoins de la société à ceux de la production et du marché (répartition irrégulière de la journée de travail, travail posté ou heures supplémentaires), cette flexibilité ne peut être confondue avec le non-respect des règles relatives à la durée maximale du travail et aux heures supplémentaires. Au contraire, la flexibilité du temps justifie l'effort dans la réalisation de ces normes, tout particulièrement celles concernant le respect des limites de jour et d'enregistrement du jour de travail quotidien*

*L'une des circonstances qui a influencé les problèmes de contrôle du jour par l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, ainsi que les difficultés de réclamation des travailleurs concernés par ce délai et qui a finalement facilité la création de journées supérieures à celles légalement établies ou conventionnellement convenues, a été l'absence dans le Statut des Travailleurs d'une obligation claire de l'entreprise quant au registre de la journée que les travailleurs réalisent.*

*Pour toutes ces raisons, l'article 10 de ce décret-loi royal modifie le texte révisé de la loi sur le Statut des Travailleurs, approuvée par le décret-loi royal 2/2015 du 23 octobre, afin de réglementer l'enregistrement des heures de travail, de garantir le respect des limites du temps de travail, et de créer un cadre de sécurité juridique pour les travailleurs et les entreprises et aussi de permettre un contrôle par l'inspection du travail et de la sécurité sociale. Avec cela, la résolution des divergences en termes de journée de travail et, par conséquent, de salaire, est facilitée, et les bases sont établies pour mettre fin à un élément de précarité dans les relations de travail, en reconnaissant le rôle de la négociation collective.*

*De manière complémentaire, l'article 11 modifie le texte révisé de la loi sur les infractions et les sanctions dans l'ordre social, approuvé par le décret-loi royal 5/2000 du 4 août, afin de classer comme infractions dans l'ordre social celles qui résultent d'un non-respect par rapport à l'enregistrement du jour.*

### **CHAPITRE III**

#### **Mesures de lutte contre la précarité dans la journée de travail**

*Article 10. Enregistrement du jour ouvrable.*

*Le texte révisé de la loi sur le statut des travailleurs, approuvé par le décret législatif royal n ° 2/2015 du 23 octobre, est modifié comme suit :*

*Un. L'article 7 de l'article 34 est modifié comme suit :*

*«7. Le gouvernement, sur proposition du chef du ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale et après consultation des organisations syndicales et commerciales les plus représentatives, peut prévoir des extensions ou des limitations dans l'organisation et la durée de la journée de travail et des pauses, ainsi que des spécialités dans les obligations d'enregistrement de la journée de travail, pour les secteurs, les emplois et les catégories professionnelles qui, en raison de leurs particularités, l'exigent. »*

*Deux. L'article 34 est modifié par l'ajout d'un nouvel article 9, libellé comme suit :*

*«9. L'entreprise garantira l'enregistrement quotidien de la journée de travail, qui doit inclure l'heure de début et de fin de la journée de travail de chaque travailleur, sans préjudice de la flexibilité horaire établie dans le présent article.*

*Par négociation collective ou par accord d'entreprise ou, à défaut, décision de l'employeur après consultation des représentants légaux des travailleurs de l'entreprise, ce compte rendu de la journée sera organisé et documenté.*

*La société conservera les registres visés dans cette disposition pendant quatre ans et restera à la disposition des travailleurs, de leurs représentants légaux et de l'inspection du travail et de la sécurité sociale.*

*De manière complémentaire, l'article 11 modifie le texte révisé de la loi sur les infractions et les sanctions dans l'ordre social, approuvé par le décret-loi royal 5/2000 du 4 août, afin de classer comme infractions dans l'ordre social celles qui résultent d'un non-respect par rapport à l'enregistrement de la journée.*

*Article 11. Infractions de travail.*

*La section 5 de l'article 7 du texte révisé de la loi sur les infractions et les sanctions dans l'ordre social est modifiée et approuvée par le décret-loi royal n ° 5/2000 du 4 août, qui est rédigé dans les termes suivants :*

*«5. La transgression des normes et des limites légales ou convenues en termes d'horaires de travail, de nuit, d'heures supplémentaires, d'heures complémentaires, de pauses, de vacances, de permis, d'enregistrement des horaires de travail et, d'une manière générale, du temps de travail visé aux articles 12, 23 et 34 à 38 du statut des travailleurs. »*

*Nouveau statut des travailleurs*

*Dans les dispositions de la dernière partie du décret-loi royal, la première disposition supplémentaire indique que le gouvernement constituera avant le 30 juin de cette année un groupe d'experts pour la proposition d'un nouveau statut des travailleurs.*

*Problèmes structurels de notre marché du travail, tels que le taux de chômage élevé et la haute temporalité, la nécessité de rééquilibrer les relations de travail entre entreprises et travailleurs et les transformations qui se produisent sur le lieu de travail à la suite de la numérisation, la mondialisation, les changements démographiques et la transition écologique rendent nécessaire de commencer immédiatement les travaux et les études qui servent de base à l'élaboration d'un nouveau statut des travailleurs qui adapte son contenu aux défis et aux défis du XXIe siècle.*

*Première disposition supplémentaire. Groupe d'experts pour la proposition d'un nouveau statut des travailleurs.*

*Avant le 30 juin 2019, le gouvernement constituera un groupe d'experts chargé des travaux préparatoires et des études en vue de l'élaboration d'un nouveau statut des travailleurs. La composition et les fonctions de ce groupe d'experts seront déterminées par un accord du Conseil des ministres et une audition préalable des partenaires sociaux au sein de la Table de dialogue social sur l'emploi et les relations de travail mise en place au sein du ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale.*

*Travailleurs publics*

*Dans le cas des travailleurs publics, il n'y a aucun groupe de travailleurs dont le temps de travail dépasse ce plafond de 60 heures. La durée légale du temps de travail correspond à celle indiquée dans le rapport, soit 37 heures et 30 minutes par semaine de travail effectif en moyenne sur l'année, cette durée pouvant atteindre 40 heures par semaine pour les agents qui travaillent sous le régime de la « dedicación especial ».*

*En ce qui concerne le personnel statutaire, l'article 48 de la loi 55/2003 du 16 décembre 2003 portant réglementation du statut cadre du personnel statutaire des services de santé, régit comme suit le temps dit « de travail complémentaire » :*



« 1. Pour la prestation des services de garde et afin de garantir une présence permanente pour répondre de manière adaptée aux besoins des usagers des établissements de santé, le personnel de certaines catégories ou unités de ces établissements effectue un temps de travail complémentaire sous la forme définie dans le cadre de la planification fonctionnelle de chaque établissement.

*Le temps de travail complémentaire est une modalité applicable uniquement au personnel des catégories ou unités dont le fonctionnement impliquait, avant l'entrée en vigueur de la présente loi, la réalisation de gardes ou l'application d'un système analogue pour assurer une permanence des soins, ainsi qu'au personnel d'autres catégories ou unités déterminées suite à des négociations sectorielles.*

2. La durée maximale du temps de travail résultant de la somme des temps de travail complémentaire et normal est de 48 heures par semaine de travail effectif en moyenne sur un semestre, sauf si un accord ou une convention collective en dispose autrement.

*Les astreintes ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale susvisée, sauf si l'intéressé est appelé à fournir un travail ou un service effectif, auquel cas la durée du travail réalisé et les temps de déplacement sont pris en compte dans le calcul du temps de travail.*

3. En aucun cas le temps de travail complémentaire n'est assimilé à des heures supplémentaires et il ne saurait être traité comme tel. Il n'est donc pas concerné par les limites que d'autres textes ou dispositions fixent ou pourront fixer concernant la réalisation d'heures supplémentaires, et la compensation ou rémunération spécifique à laquelle il peut donner droit est déterminée de manière indépendante dans les textes ou accords applicables dans chaque cas. »

Par ailleurs, l'article 49 relatif au temps dit « de travail spécial », dispose ce qui suit :

« 1. Lorsque les dispositions de l'article ci-dessus s'avèrent insuffisantes pour assurer comme il se doit la permanence des soins et à condition que des raisons liées à l'organisation de l'établissement de santé ou à la prise en charge des usagers le justifient, la durée maximale du temps de travail résultant de la somme des temps de travail complémentaire et normal pourra être dépassée si le travailleur manifeste librement, individuellement et par écrit qu'il y consent, l'établissement étant tenu d'en faire expressément la proposition au préalable.

*En ce cas, les dépassements de la durée du travail fixée à l'article 48.2 sont assimilés à un temps de travail complémentaire et ne peuvent excéder 150 heures par an.*

2. Les établissements de santé peuvent définir au préalable les conditions de ce temps de travail spécial, notamment sa durée minimale, conditions que celui-ci s'engage à respecter lorsqu'il donne son consentement comme indiqué ci-dessus.

3. Dans les cas prévus au présent article, l'établissement de santé doit garantir ce qui suit :

a) nul ne peut subir un quelconque préjudice parce qu'il ne donne pas le consentement visé à l'alinéa 1, sans que puisse être considéré à cet effet comme préjudice un niveau de rémunération moindre résultant d'un temps de travail moindre ;

b) des registres mis à jour du personnel travaillant sous ce régime doivent être tenus et mis à la disposition des autorités administratives ou du travail compétentes, lesquelles peuvent interdire ou limiter, pour des raisons de sécurité ou de santé du personnel, les dépassements de la durée maximale du travail visée à l'article 48.2. »

63. Le représentant de la CES confirme la récente évolution positive intervenue en Espagne, à savoir que les employeurs sont désormais tenus de consigner les heures de travail effectuées par leurs salariés afin d'éviter que les heures supplémentaires ne soient pas payées. Il demande à la représentante de l'Espagne d'indiquer s'il est encore possible de travailler 60 heures par semaine et dans quelle mesure des exceptions sont prévues à l'obligation de consignation des heures de travail.

64. Concernant la durée de travail, la représentante de l'Espagne déclare que les récents changements constituent un premier pas vers un meilleur contrôle de la durée de travail et la disparition progressive des semaines de 60 heures. Pour ce qui est de la seconde question de la CES, elle indique que toutes les entreprises de tous les secteurs sont tenues de consigner le temps de travail de leurs salariés.
65. La représentante de la Grèce prend acte de ces avancées et propose d'attendre le prochain examen de cette disposition pour s'assurer qu'il n'est plus possible de travailler 60 heures par semaine en Espagne.
66. La représentante de l'Espagne déclare que le nouveau gouvernement formé après les dernières élections générales d'avril 2019 entend mener à bien la procédure de ratification de la Charte sociale européenne révisée. Le Parti socialiste ouvrier espagnol (PSOE), auquel appartient le chef du gouvernement, Pedro Sanchez, a largement gagné les élections législatives, ce qui garantit une continuité dans la politique gouvernementale.
67. Le Comité gouvernemental prend note de cette évolution positive en Espagne et demande aux autorités de fournir des informations complémentaires relatives à cette disposition pour le prochain examen du Comité européen des droits sociaux.

## **Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables**

### **Article 2§2 – Les Parties s'engagent à prévoir des jours fériés payés.**

#### **CSE 2§2 ROYAUME-UNI**

***Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961 au motif que le droit de tous les travailleurs à des jours fériés payés n'est pas garanti.***

68. Le représentant du Royaume-Uni communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

*The UK is committed to the right to just conditions for work.*

*The UK continues to be a member of the EU, observing all EU law. In the case of annual leave and rest periods, the UK therefore continues to observe the provisions of the UK Working Time Directive.*

*When we leave the EU, the Government has committed that we will not only maintain workers' rights but enhance them.*

*In 2017, the Prime Minister commissioned Matthew Taylor (the Chief Executive of the Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) to carry out a review of modern employment practices in the UK. Matthew's review, published later that year, contained 53 recommendations. The main theme of the review was that all work in the UK should be fair and decent.*

*The Government has accepted the vast majority of these recommendations. In December 2018, we published the “Good Work Plan” which sets out the Government’s vision for the future of the UK labour market. At the heart of this vision is our commitment to improving the quality of work in the UK.*

*As an example of recent activity, Matthew Taylor’s review recommended that the Government should develop and run an awareness campaign on holiday pay. We accepted this recommendation immediately, and the campaign took place during the first few months of this year. The campaign was intended to increase workers’ awareness of their entitlement to holiday pay, particularly those who do not work fixed hours or who do not earn fixed pay. To assist these workers and their employers, the Government has also produced some more detailed guidance on calculating holiday pay in these situations. We have published this guidance on the Government website: GOV.UK.*

*The UK position remains as previously described. As we have already reported, the UK extended the statutory holiday entitlement beyond that required by the European Working Time Directive to 5.6 weeks. This means that for someone working 5 days a week they would mean an entitlement of 28 days which is guaranteed in law. It is important to note that workers cannot forego their right to 5.6 weeks leave for financial compensation.*

*In the UK there is no automatic entitlement to take leave on bank and public holidays. It is inevitable some people are required to work on these days e.g. in the retail, hospitality and transport sectors. If someone works is required to on a bank or public holiday, they are still be entitled to 5.6 weeks leave and this may mean leave being taken on an alternative day or days. However, rates of pay and circumstances in which work may be performed is a matter for individual contracts. Although employers can determine when workers can take their leave, it is important to emphasise they cannot prevent workers from taking their leave allocation during the year.*

*The UK Government notes the negative conclusions reached by the Committee on the last report, but we remain of the view that we conform with the measures in Article 2 paragraph 2.*

69. Le représentant de la CES demande si celui qui travaille un jour férié perçoit son salaire habituel ou s’il a droit à une rémunération majorée.
70. Le représentant du Royaume-Uni explique que, le cas échéant, le taux de majoration de la rémunération est fixé aux termes d’un accord conclu entre l’employeur et le salarié avant la signature du contrat de travail. Les salariés ont droit à 5,6 semaines de congé et le fait de travailler un jour férié ne change pas le nombre de jours de congé.
71. Le représentant de l’Irlande demande quelques éclaircissements sur ce point.
72. Le Président relève qu’aucune rémunération ni congé supplémentaire n’est prévu pour le travail effectué les jours fériés, sauf accord préalable entre l’employeur et le salarié.
73. La représentante de la Grèce fait observer que les Etats parties à la Charte ne peuvent prétendre que leur situation est conforme à la Charte dès lors qu’elle est conforme au droit de l’Union européenne ou à d’autres instruments internationaux prévoyant des niveaux de protection différents. Ils sont censés défendre la Charte et faire en sorte que leurs politiques et pratiques la respectent.
74. Le représentant britannique rejoint la représentante de la Grèce. Il explique que, dans l’exposé présenté par le Royaume-Uni, le respect du droit de l’Union européenne n’a été évoqué que pour replacer la situation dans son contexte. Le Royaume-Uni reconnaît et accepte pleinement qu’une conformité au regard du droit de l’Union européenne ne

signifie pas nécessairement et automatiquement qu'il y a conformité au regard de la Charte.

75. Le représentant de la CES approuve totalement le point de vue de la déléguée grecque. Dans la mesure où il s'agit de la troisième conclusion négative sur cette disposition et étant donné la réticence du Gouvernement britannique à modifier le cadre juridique, il propose d'appliquer les méthodes de travail du Comité gouvernemental.
76. La représentante de la France souligne qu'il faut impérativement appliquer les mêmes règles aux différentes situations et tenter d'apporter une réponse satisfaisante aux situations examinées par le Comité gouvernemental. Elle attire également l'attention sur le fait que le consentement des Etats parties est absolument nécessaire si l'on veut que la Charte donne la pleine mesure de son utilité.
77. Le Président rappelle les méthodes de travail du Comité.
78. Le représentant de l'Irlande déclare que la conclusion relative au Royaume-Uni porte sur le fait que la rémunération n'est pas garantie et non sur la rémunération supplémentaire. Les explications fournies par le représentant britannique montrent qu'une rémunération est effectivement garantie. Si la Charte ou la Charte révisée comporte une obligation de rémunération supplémentaire, il faut le dire clairement. Aussi, le représentant de l'Irlande estime-t-il qu'un vote, quel qu'il soit, ne serait pas justifié.
79. La représentante des Pays-Bas cite l'interprétation donnée par le Comité européen des droits sociaux concernant l'article 2§2, à savoir que « le travail effectué un jour férié doit être rémunéré à raison au moins du double du taux habituel ». La non-conformité est due au fait que le Royaume-Uni ne prévoit pas de doubler la rémunération pour le travail effectué les jours fériés. Elle souligne qu'il en va de même dans son pays.
80. Le Président se réfère au droit international du travail, qui dispose que les salariés ne travaillent pas les jours fériés nationaux mais sont payés. Si un salarié est tenu de travailler un jour férié, il doit bénéficier d'un jour de congé à titre compensatoire ou d'une rémunération supplémentaire.
81. Le Secrétariat précise que le Comité européen des droits sociaux n'exige plus une double rémunération pour le travail effectué les jours fériés (contrairement aux années précédentes où sa position était plus radicale). Il examine les situations au cas par cas, mais considère néanmoins que les salariés doivent être mieux rémunérés lorsqu'ils travaillent un jour férié. Il juge nettement insuffisant une majoration de 50 ou 75 % mais, dans le même temps, tient compte d'autres facteurs tels que la combinaison d'un complément de rémunération et l'octroi d'un congé ou autres formes de compensation.
82. La représentante de la Grèce demande au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail.
83. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (1 voix pour), puis un avertissement, également rejeté (10 voix pour, 16 contre et 13 abstentions).
84. Le Comité gouvernemental invite les autorités britanniques à prendre les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à l'article 2§2 de la Charte et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

**Article 2§4 – Les Parties s'engagent à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires.**

### CSE 2§4 LUXEMBOURG

**Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que, malgré la politique menée en matière d'élimination des risques, les travailleurs exposés à des tâches impliquant des risques résiduels pour la santé n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées.**

85. Le représentant du Luxembourg communique les informations ci-après.

*Bien qu'au Grand-Duché de Luxembourg, aucune disposition ne prévoit actuellement d'accorder soit une réduction de la durée de travail, soit des congés payés supplémentaires aux salariés qui sont employés à des occupations dangereuses ou insalubres, des efforts considérables ont été mis en œuvre par l'Inspection du travail et des mines (ITM) au cours des quatre dernières années en vue de réduire le nombre des accidents de travail et des maladies professionnelles.*

*La loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, basée sur la prévention et l'élimination des risques, qui a entre-temps été intégrée au sein du Code du travail et qui pose les principes et obligations générales en matière de sécurité et de santé au travail, résulte de la transposition en droit national de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, dont le but était notamment de faire diminuer les accidents du travail par une meilleure prévention des risques et une meilleure protection des salariés.*

*L'objectif de la loi du 17 juin 1994, qui est actuellement repris au sein de l'article L.311-1 du Code du travail dispose que : « Le présent titre a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail. A cette fin, il comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée des employeurs et des salariés, la formation des salariés et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes. »*

*Il incombe dès lors à l'ITM non seulement de veiller à l'application de la législation, de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés, mais également d'intervenir comme partenaire privilégié tant de l'employeur que du salarié en matière de sécurité et de santé au travail en vue d'accélérer la compréhension de ceux-ci ainsi que la mise en œuvre efficace de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail.*

*La prévention mise en œuvre par l'ITM consiste bien sûr en un effort déterminé pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais la prévention, dans le cadre d'une inspection du travail moderne, est bien plus que d'éviter simplement les risques et les incidents. En effet, les principes et les méthodes des stratégies de prévention modernes peuvent être appliqués à*

*tous les domaines fonctionnels relevant de la responsabilité de l'ITM : sécurité et santé au travail, relations professionnelles, conditions générales de travail, travail illégal, pratiques de travail déloyales, plaintes et règlement des différends, enquêtes sur les accidents, etc.*

*En veillant au respect du droit du travail et des normes sécuritaires du travail, l'ITM contribue continuellement au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé au travail. En effet, l'imposition d'obligations aux employeurs et aux salariés contribue à la qualité, l'efficacité, la productivité et la réussite des entreprises, et à la santé, la sécurité et le bien-être général de tous les salariés du Grand-Duché de Luxembourg. Par ailleurs, dans le cadre de ses missions, l'ITM met tout en œuvre afin de promouvoir le credo selon lequel la prévention est un atout et non un surcout.*

*Depuis le 1er avril 2015, un nouvel organigramme fonctionnel ainsi que les nouveaux services suivants ont été mis en place auprès de l'ITM :*

- a) le service «Accidents, Enquêtes et Contrôle (AEC)», dont la majeure partie sont des ingénieurs techniciens en raison de la complexité des affaires, ont principalement pour mission d'assurer une astreinte nationale et de mener des enquêtes suite à un accident de travail, mais également de se rendre sur un lieu de travail dans le cadre d'un danger grave et imminent avant qu'un accident du travail ne se produise ;*
- b) le service «Inspections, Contrôle et Enquêtes (ICE)», dont les agents ont principalement pour mission de mener des enquêtes en entreprise ou d'effectuer des contrôles sur un lieu de travail suite à une communication d'une plainte en matière de conditions de travail ;*
- c) le service «Etablissements Soumis à Autorisation (ESA)», dont les agents sont principalement des ingénieurs ou ingénieurs techniciens, et qui ont principalement pour mission d'établir des autorisations en matière d'établissements classés et de contribuer ainsi au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de sécurité et de santé au travail lorsqu'ils sont amenés à exercer leurs missions notamment dans le cadre des établissements classés ;*
- d) le service du «Help Center et Call Center (HCC)», dont les agents ont principalement pour mission d'assurer la réception des réclamations et de communication de renseignements aux salariés et employeurs et ainsi que de garantir la proximité envers ces derniers et d'effectuer des contrôles en matière de détachement de salariés en vue de lutter contre le dumping social et la concurrence déloyale et de protéger les droits des salariés.*

*Dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels et de la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, l'ITM a mis en place depuis le 1er juin 2018 le service « Contrôles, Chantiers et Autorisations (CCA)» en vue de renforcer la promotion d'une culture de prévention, de sensibilisation et d'information en matière de sécurité et de santé au travail des entreprises et des salariés du secteur de la construction qui sont le plus exposés aux risques d'accidents du travail.*

*La mission principale de ce service consiste à effectuer pendant toute l'année des contrôles en matière de conditions de travail, de sécurité et santé au travail, en matière de détachement de salariés ainsi qu'en matière d'établissements classés sur des chantiers temporaires ou mobiles.*

*L'objectif de ce service est de prévenir et de sensibiliser de façon durable les employeurs, les salariés, les salariés désignés ainsi que les délégués à la sécurité et à la santé et partant de réduire continuellement le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles, voire de sauver des vies.*

*Ainsi, en veillant au respect du droit du travail et des normes sécuritaires du travail, l'ITM contribue continuellement au développement d'une culture de prévention, à la valorisation du travail et à l'amélioration des conditions de travail de tous les acteurs du monde du travail.*

*Par ailleurs, la réduction des irrégularités en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail contribue à la qualité, l'efficacité, la productivité, la réussite et à l'accroissement de la compétitivité des entreprises, ainsi qu'à la promotion de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail de tous les salariés du Grand-Duché de Luxembourg.*

*Aussi, l'ITM met à la disposition des salariés et des employeurs un vaste arsenal de documents explicatifs en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.*

*Pour le droit du travail, il s'agit plus particulièrement des plus de 1.200 FAQ (Questions-Réponses) qui sont disponibles en langue française ainsi qu'en langue allemande) sur le site internet de l'ITM. A noter que des FAQ en matière de sécurité et de santé au travail sont actuellement en cours d'être établies et seront disponibles prochainement.*

*En matière de sécurité et de santé au travail, l'ITM dispose toutefois d'ores et déjà d'une multitude de prescriptions ou de conditions-types qui sont également disponibles sur le site internet de l'ITM ([www.itm.lu](http://www.itm.lu)).*

*Pour ceux qui veulent en savoir davantage ou bien qui ne retrouvent pas leurs réponses à leurs questions sur le site internet de l'ITM, ils peuvent obtenir les renseignements nécessaires soit en contactant un des agents du «Help Center et Call Center (HCC)» tous les jours ouvrés entre 8h30 et 12h00 et entre 13h30 et 16h30, soit en nous adressant un courrier (B.P. 120 L-2010 Luxembourg) ou courriel à l'adresse e-mail «[contact@itm.etat.lu](mailto:contact@itm.etat.lu)» ou bien encore en se rendant à un de nos quatre guichets régionaux à Diekirch (lundi, mardi, jeudi et vendredi), Esch-sur-Alzette (lundi à vendredi), Strassen (lundi à vendredi) ou à Wiltz (mercredi), dont les heures d'ouverture sont de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00.*

*Etant donné que le secteur de la construction représente actuellement plus d'un quart des accidents du travail et a connu ces derniers temps de nouveau un certain nombre d'accidents graves, voire tragiques, une semaine de la sécurité au travail a été organisée chaque année depuis 2017, en étroite collaboration avec les représentants des employeurs, les chambres professionnelles, les syndicats, l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) et l'Association d'Assurance Accident (AAA) et l'Inspection du Travail et des Mines (ITM). A noter que cette initiative s'inscrit dans la stratégie de prévention en sécurité et santé au travail « VISION ZERO ».*

*Il s'agit au cours de cette semaine de la sécurité et santé au travail de mettre en œuvre des synergies en vue de contribuer au succès de la semaine de sécurité au travail dont l'objectif sera de prévenir et de sensibiliser de façon durable les employeurs, les salariés, les salariés désignés ainsi que les délégués à la sécurité et à la santé en matière de conditions de travail et surtout en matière de sécurité et de santé au travail.*

*A cet effet, il est prévu de multiplier les contrôles sur les chantiers pour attirer l'attention des employeurs comme des salariés sur les risques potentiels et les mesures de prévention.*

86. La représentante de la Grèce note que les autorités luxembourgeoises ont beaucoup investi dans les activités de prévention. La première question est de savoir si cette politique a été adoptée en accord avec les partenaires sociaux, et la deuxième s'il existe des statistiques quant à son efficacité.

87. Le représentant du Luxembourg répond qu'il ne dispose pas d'informations précises sur l'existence éventuelle d'un accord avec les partenaires sociaux. Pour ce qui est de la seconde question, il déclare que les statistiques posent problème, en raison notamment des modalités de leur collecte. Il ajoute que les accidents survenant lors du trajet domicile-travail sont généralement additionnés aux autres accidents de travail, de sorte que leur nombre est généralement fort élevé. Le système a été modifié afin de distinguer les deux types d'accidents, mais aucun chiffre n'est disponible à ce stade.
88. Le représentant du Royaume-Uni revient sur ce dernier point et demande s'il existe suffisamment d'éléments indiquant que les chiffres ont baissé.
89. Le représentant du Luxembourg répond que les accidents du travail sont certes nombreux mais que, comme indiqué, cela tient au fait qu'ils incluent les accidents survenant lors du trajet domicile-travail. Depuis 2018, ces derniers sont comptabilisés séparément et les premiers chiffres semblent montrer que leur nombre commence lui aussi à diminuer.
90. Le représentant de la CES demande si le secteur minier est très important au Luxembourg et pourquoi certains privilèges, comme l'octroi de congés supplémentaires, sont octroyés par la loi aux seuls mineurs et non à d'autres catégories de travailleurs, qui peuvent être exposés aux nouveaux risques générés par les nouvelles technologies.
91. Le représentant du Luxembourg explique que la disposition législative en question est en quelque sorte un héritage du passé, car la plupart des mines du pays ont cessé de fonctionner. Certaines, transformées en musées, se visitent. Il est actuellement impossible de fournir des statistiques sur le nombre de mineurs bénéficiant des privilèges en question.
92. Le représentant de la CES demande en outre si les conventions collectives pallient le manque de garanties prévues par la loi.
93. Le représentant du Luxembourg répond qu'il existe actuellement deux conventions collectives majeures, mais que les entreprises préfèrent majorer la rémunération plutôt que de diminuer le temps de travail ou d'accorder des congés supplémentaires.
94. La vice-présidente résume la situation, précisant que la situation est non conforme depuis très longtemps (1996). L'approche retenue par le Luxembourg diffère de celle de l'article 2§4. Les autorités luxembourgeoises s'attachent à réduire les risques et à interdire les occupations insalubres, tandis que le Comité européen des droits sociaux pense qu'il faut aller plus loin et prévoir également des congés payés supplémentaires ou des horaires de travail réduits.
95. La vice-présidente demande si le Comité gouvernemental est satisfait de la position adoptée par le Luxembourg et s'interroge sur ce qu'il convient de faire en l'espèce. Le Comité doit-il demander au Luxembourg, comme il l'a fait en 2004 et 2007, de prendre des mesures compensatoires pour les travailleurs lorsqu'il n'est pas possible d'éliminer totalement les risques ou préfère-t-il attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux ?
96. Le représentant du Royaume-Uni se dit favorable à l'approche retenue par le Luxembourg, qui vise à réduire l'exposition aux risques. Il a le sentiment que le Comité européen des droits sociaux a cherché, au vu de sa jurisprudence, à interpréter l'article 2§4 en mettant l'accent sur le fait qu'il faut soit éliminer les risques, soit octroyer une indemnisation en



raison de l'exposition à des risques. Or, dans bien des cas, il n'est pas possible d'éliminer complètement les risques et il est donc souhaitable d'encourager les gouvernements à adopter des politiques et législations qui permettent de les réduire – ce qui est précisément l'approche que privilégie le Luxembourg.

97. La représentante des Pays-Bas rejoint la position exprimée par son homologue britannique. Citant les passages pertinents de la 7<sup>e</sup> édition du Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux, elle note en outre que, selon l'interprétation dudit Comité, les Etats doivent mettre en œuvre des mesures de prévention pour éliminer les risques ou, lorsque ceux-ci ne peuvent être éliminés ou suffisamment réduits, prévoir des mesures de compensation. En l'espèce, l'approche retenue par le Luxembourg, ainsi que par le Royaume-Uni et les Pays-Bas, consiste à éliminer ou à réduire les risques, plutôt qu'à prévoir des compensations. Les Pays-Bas soutiennent donc la démarche du Luxembourg, qui vise à mettre en place un système axé sur la prévention davantage que sur l'indemnisation financière. Un argument qui se défend parfaitement dans la présente discussion.
98. Le représentant de la CES signale par ailleurs qu'il s'agit effectivement d'une situation de non-conformité qui n'est pas nouvelle. L'approche du Luxembourg est bien évidemment louable, mais le problème est que rien ne prouve l'efficacité de sa politique, aucun chiffre n'étant disponible pour attester de la réduction du nombre des accidents du travail et les seuls travailleurs bénéficiant de mesures compensatoires supplémentaires étant les guides chargés de faire visiter les mines et non les mineurs eux-mêmes.
99. Le représentant de la CES suggère qu'il conviendrait d'adopter une position ferme et d'exiger du Luxembourg qu'il rende la situation conforme à la Charte, d'autant que cette question a déjà fait l'objet d'une discussion il y a 11 ans et que rien ne démontre que les choses aient changé ou que la politique mise en œuvre donne des résultats.
100. La représentante de l'Estonie soutient l'approche du Luxembourg, du Royaume-Uni et des Pays-Bas. Elle estime qu'en 2019, les objectifs que se sont fixés ces pays pour éliminer les conditions de travail dangereuses sont les bons. Le fait de donner aux salariés qui travaillent dans des conditions dangereuses une compensation sous la forme d'une diminution de leur temps de travail ou de congés supplémentaires peut laisser à penser que de telles conditions sont acceptables. Il faut donc prendre une approche différente et considérer que le fait de travailler dans de telles conditions n'est pas acceptable, fût-ce moyennant une compensation. Les objectifs fixés par ces pays sont donc les bons et les mesures qu'ils ont mises en place doivent obtenir le soutien des autres Etats membres.
101. La vice-présidente note que divers arguments ont été avancés concernant la décision du Comité européen des droits sociaux. Elle rappelle qu'il s'agit d'un problème de longue date. Le représentant du Luxembourg a certes fait valoir que le nombre élevé d'accidents du travail était dû aux accidents qui surviennent sur le trajet domicile-travail, mais ils ne sont pas seuls en cause ; d'autres types d'accidents ont également été répertoriés. Tant que ce risque ne sera pas totalement éliminé, il faut se demander si le Comité est satisfait des mesures prises par le Luxembourg. Le Comité a décidé en 2004 de demander au Luxembourg de prévoir des mesures de compensation et, en 2007 d'attendre l'appréciation suivante du Comité européen des droits sociaux. La question qui se pose est de savoir s'il doit aujourd'hui revenir sur ses précédentes décisions et ne rien exiger du Luxembourg, en constatant que la situation n'a pas changé.

102. La représentante de la France note que les arguments avancés par le Luxembourg sont recevables et que cet article de la Charte peut être interprété de manière plus large, en ce qu'il n'impose pas d'évaluations formelles. Il faudrait que les options proposées soient telles que les membres du Comité puissent voter comme ils l'entendent.
103. Le représentant de l'Irlande partage largement le point de vue défendu précédemment par la Présidente et le représentant de la CES. Le problème est que le Luxembourg n'a pu donner aucune information indiquant que cette approche préventive fonctionnait. La question est de savoir si les autorités ont la volonté d'accorder à la Charte une attention plus grande et sont à même de fournir des statistiques à l'appui de leurs arguments.
104. Le représentant du Luxembourg répond aux deux questions. Il indique tout d'abord ne pas être en mesure de dire si le Luxembourg est prêt à rendre la situation conforme à la Charte, étant donné qu'il s'agit là d'une décision politique et qu'il ne peut que transmettre la question au ministère du Travail. S'agissant des statistiques, il indique que ces chiffres pourraient être communiqués car, depuis 2018, les compagnies d'assurance s'efforcent de ventiler les données selon qu'elles concernent les risques liés aux trajets domicile-travail, ceux encourus dans le secteur du bâtiment et ceux relatifs à d'autres risques.
105. Le représentant du Royaume-Uni formule trois remarques. Premièrement, selon lui, le Luxembourg a fourni des informations sur les mesures prises en vue de réduire l'exposition aux risques, sans toutefois pouvoir donner des statistiques sur l'efficacité de cette approche. Deuxièmement, bien que le Luxembourg soit disposé à fournir des statistiques qui permettraient d'évaluer l'efficacité de la politique suivie, le fait est que ces informations ne sont recueillies que depuis 2018 et qu'il faudra donc un certain temps avant que l'on puisse déterminer si la situation s'améliore. Troisièmement, le représentant du Luxembourg est disposé à faire passer le message du Comité au ministre compétent. La question est de savoir quel doit être ce message et quel serait le meilleur moyen de le faire parvenir aux autorités.
106. A l'issue des discussions, la Présidente suggère de suivre la proposition faite par la France et de procéder à un vote sur une recommandation. Si celle-ci n'est pas acceptée, un avertissement sera mis aux voix et, si celui-ci est également rejeté, le Luxembourg sera invité à fournir des statistiques supplémentaires.
107. Les résultats du vote sont les suivants : 0 voix pour une recommandation, 5 voix pour un avertissement, 14 contre et 21 abstentions. Ni la recommandation ni l'avertissement ne sont adoptés.
108. Le Comité recommande fortement au Luxembourg de fournir des éléments, tels que des statistiques détaillées, attestant de l'efficacité de l'approche préventive.

## **CSE 2§4 ROYAUME-UNI**

***Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que les travailleurs exposés à des risques sanitaires au travail, malgré l'existence de politiques***

**axées sur l'élimination des risques, aient droit à des mesures de compensation appropriées.**

109. Le représentant du Royaume-Uni communique les informations ci-après.

*The UK Government, respectfully, continues to disagree with the Committee's conclusions on Article 2, Paragraph 4 (Elimination of risks in dangerous or unhealthy occupations). The approach taken by the UK Government, (outlined in the 37th report), is explicitly focused on reducing exposure to occupational health risks in line with a set of principles enshrined in legislation. The UK has a robust framework for reducing risk that is focused on reducing exposure under the established principles of elimination, reduction, assessment and control of risk. In the UK Government's continuing view, this goal-setting approach presents the potential for higher levels of risk control than simply focusing on reducing the time of exposure to the risk or by providing additional leave once an employee has been exposed to risks to their safety or health at work. Empirical data shows that the UK performs consistently well compared to other large economies and the EU average on key health and safety outcomes such as workplace injuries, work-related illnesses and health and safety practices in workplaces. The UK has one of the lowest rates of fatal injury across the EU. European surveys reveal that the majority of UK workers are confident that their job does not put their health or safety at risk (82% of UK workers, compared with the EU-28 average of 77%). Additionally, UK businesses are more likely to have a health and safety policy, and to follow this up with formal risk assessment, compared to other EU countries. (92% of UK businesses compared with the EU-28 average of 77%).*

110. Le représentant de la CES note que la situation du Royaume-Uni est assez similaire à celle du Luxembourg, et demande si le Royaume-Uni dispose de statistiques démontrant l'efficacité de sa politique de prévention.

111. Le représentant du Royaume-Uni indique qu'il ne dispose pas de statistiques, aucune demande spécifique n'ayant été faite en ce sens. Il ignore si de telles données existent mais ne manquera pas de vérifier.

112. Le Président suggère de suivre la même démarche que pour le Luxembourg et demande au Royaume-Uni de fournir des statistiques attestant d'une amélioration de la situation relative aux accidents du travail.

113. La représentante de la Grèce approuve cette proposition et note que des preuves suffisantes devraient être fournies à l'appui de l'approche adoptée par certains pays, qui diffère de l'interprétation donnée par le Comité européen des droits sociaux.

114. M. Malinowski (Secrétariat) suggère, au vu des discussions qui ont eu lieu au sujet des articles 2§1 et 2§4, qu'il conviendrait peut-être d'examiner de plus près le mandat du Comité gouvernemental et d'utiliser les outils disponibles pour intensifier le dialogue entre le Comité et les autorités nationales qui mettent en avant d'autres explications ou tentent de satisfaire par d'autres moyens aux exigences de la Charte. En pareil cas, la réponse du Comité pourrait ne pas se cantonner au cas d'espèce national et être plus générale, en ajoutant à l'interprétation de la Charte divers éléments liés à l'évolution du monde moderne.

115. Le Président propose d'examiner cette suggestion lors de la prochaine réunion du Bureau.

116. Le représentant de la CES suggère de renforcer le dialogue avec le Comité européen des droits sociaux, afin notamment de passer en revue les questions examinées par le Comité à propos des articles 2§1 et 2§4, le CEDS étant celui qui prononce les décisions de conformité ou non-conformité.
117. Il ressort d'autres échanges que le Comité devrait faciliter le dialogue entre le Comité européen des droits sociaux et les Etats membres, afin de s'attaquer aux causes profondes de ces situations lorsque l'approche des Etats membres diffère de l'interprétation du CEDS.
118. Le Président propose que, lors de la prochaine réunion du Bureau, cette question soit examinée et que le Comité en soit informé.
119. Le Comité gouvernemental décide de suivre la même démarche que celle adoptée pour le Luxembourg, et demande aux autorités britanniques de fournir des statistiques faisant ressortir une baisse du nombre d'accidents de travail ; il décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

## **Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables**

**Article 2§5 - Les Parties s'engagent à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.**

### **CSE 2§5 REPUBLIQUE TCHEQUE**

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

120. La représentante de la République tchèque communique les informations ci-après.

#### National legal order:

*Section 90a of the Labour Code stipulates: "As regards seasonal agricultural work, a rest period between the end of one shift and the start of the next one (where such rest period was reduced pursuant to section Sec. 90 Subsec. 2) may be compensated (to an employee who is older than 18 years) in the subsequent three weeks since the said reduction.*

*That means that the compensatory time off will not be granted immediately in the next rest period [as stipulates Sec. 90 Subsec. 2) of the Labour Code], but no later than within three weeks' time.*

#### Examples:

##### *1. Standard situation*

*Minimum rest period between two shifts amounts to 11 hours. However, due to unexpected situation the rest period will be reduced by 2 hours  $11 - 2 = 9$ .*

*The following rest period have to be extended by two hours = reduction from preceding rest period i.e.  $11 + 2 = 13$  hours (as stipulated by Labour Code Section 90 Subsec. 1).*

##### *2. Exception for agricultural worker*

*Reduction from the preceding rest period amounting to two hours will be granted in three week-time (no later), not in the consecutive rest period next day. Besides, weekly and monthly rest periods are also guaranteed.*

*Uninterrupted rest period per week may not be shorter than 35 hours; can be reduced to 24 hours under the same condition as daily rest mentioned above and the subsequent rest period may not be shorter than 70 hours within two weeks (Sec. 92 Subsec. 1 and 3 of the Labour Code).*

*So, it doesn't mean that employees work without rest period during the three-week time or twelve or more days in a row. There is nothing resulting in an excessive number of consecutive working days.*

*National regulation is fully in compliance with EU Directive 2003/88 stipulating derogations and exceptions in Article 17 in case of activities involving the need for continuity of service or production, such as agriculture, dock and airport workers, gas, water and electricity production, care provided by hospitals, prisons etc.*

121. Après avoir entendu le Secrétariat retracer l'historique de la situation ayant abouti au constat de non-conformité, la représentante de la République tchèque invoque un malentendu qui fait que la nature du motif de non-conformité n'apparaît pas clairement aux autorités tchèques. Elle revient également sur la législation relative aux travailleurs agricoles en citant le texte du code du travail, dont il ressort que la loi ne prévoit pas un nombre excessif d'heures de travail. Elle ajoute que les dispositions en cause sont conformes à l'article 17 de la directive européenne.
122. A la question de savoir si la période de repos hebdomadaire peut être raccourcie et/ou différée, la représentante de la République tchèque répond qu'elle peut être écourtée mais que le minimum prescrit par la loi doit être maintenu ; entre deux périodes de travail, la durée du repos ne peut être inférieure à huit heures et la réduction doit être compensée sur une période de trois semaines. Le temps de repos minimal de 24 heures par semaine ne peut être différée et seules les heures de repos non accordées peuvent être reportées sur une période de trois semaines.
123. La représentante de la Grèce n'est pas convaincue par les explications de la représentante tchèque, dans la mesure où les autorités de ce pays n'ont pas saisi les nombreuses occasions qui leur ont été données d'expliquer la situation au Comité européen des droits sociaux. Le Comité gouvernemental devrait donc appliquer ses méthodes de travail et procéder à un vote.
124. A la suite de nouvelles discussions, la représentante de la République tchèque répète que la période de repos hebdomadaire ne peut être différée ; elle peut seulement être raccourcie.
125. Sur insistance de la représentante de la Grèce, le Comité met aux voix une recommandation (0 voix pour) puis sur un avertissement (1 voix pour, 26 voix contre et 12 abstentions) ; ce dernier n'est donc pas adopté.
126. Le Comité demande aux autorités tchèques de fournir des explications plus détaillées sur la situation lors du prochain cycle de contrôle et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

## CSE 2§5 ROYAUME-UNI

**Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs sans bénéficier de période de repos.**

127. Le représentant du Royaume-Uni communique les informations ci-après.

*The situation where a person might work more than 12 days between rest is where a special case under Regulation 21 of the UK Working Time Regulations applies. For example, this may include :*

- *Workers whose home and work locations are a long way from each other such as offshore workers.*
- *Workers at docks and airports.*
- *Workers working on gas, water and electricity production.*
- *Research and development activities and other industries where work cannot be interrupted on technical grounds.*
- *Postal and telecommunications services.*
- *Circumstances where there is a temporary but foreseeable surge of activity such as agriculture*
- *Where circumstances are affected by unusual, unforeseeable or exceptional events, or an accident or the imminent risk of one.*

*By their nature, these are very limited circumstances. In such cases, compensatory rest is due under Regulation 24 and are in keeping with Article 17 of the EU Working Time Directive.*

*It is important to point out that different rest break periods apply to young workers – for example, young workers are usually entitled to two days off each week. This cannot be averaged over a two-week period and should normally be two consecutive days.*

*The UK Government notes the negative conclusions reached by the Committee on the last report. However, we remain of the view that we conform to the measures in Article 2 paragraph 5.*

128. Le représentant de la CES constate que le représentant britannique n'a fourni aucune information nouvelle et qu'il est clair que ses autorités n'ont aucunement l'intention de changer quoi que ce soit à cet égard dans un proche avenir.

129. Le représentant du Royaume-Uni revient vers le Secrétariat pour lui demander d'expliquer plus précisément en quoi la situation de son pays a été jugée non conforme à la Charte. Il fait en outre remarquer qu'il y a manifestement une contradiction entre la directive européenne sur le temps de travail et l'interprétation de la Charte.

130. A la question de savoir combien de personnes effectuent des périodes de travail de douze jours consécutifs, le représentant du Royaume-Uni répond qu'il n'existe pas de statistiques spécifiques à ce sujet, compte tenu de la difficulté qu'il y a à trouver de telles informations. Certaines données chiffrées montrent cependant que le dimanche est le jour de repos de 84 % des travailleurs, de sorte que l'on peut en déduire qu'ils ne travaillent pas douze jours consécutifs.

131. La proposition faite par les Pays-Bas de procéder à un vote est soutenue par la Grèce et la France, l'idée étant d'appeler les membres du Comité à s'interroger sur la solution qui leur paraîtrait la meilleure pour leur pays.
132. Le Comité met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour), puis sur un avertissement, qui recueille 16 voix pour, 4 voix contre et 18 abstentions. L'avertissement est donc adopté.

#### **Article 4 – Droit à une rémunération équitable**

**Article 4§1 – Les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.**

#### **CSE Article 4§1 ALLEMAGNE**

**Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum légal ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent à tous les travailleurs.**

133. Le représentant de l'Allemagne communique les informations ci-après.

*In the Federal Republic of Germany, wages are primarily set by employers and employees or - at collective level - by the collective bargaining parties (employers/employers' associations and trade unions). The parties to a collective bargaining agreement or to an employment contract are free to decide what amount of remuneration they deem appropriate. This follows from the principle of private autonomy of Article 2 of the Basic Law or - where wages are set by the collective bargaining parties - from the principle of collective bargaining autonomy (Article 9(3) Basic Law). Various criteria may be relevant in determining wage levels. These include, for example, the training and professional experience, but also the personal skills of the applicant. The amount of wages can also be influenced by the cost of living and the general wage level of the respective regions. The state does not influence what parameters the collective bargaining parties or parties to an employment contract consider when making their decisions or how they weigh them. This has not changed in the period under review.*

*Germany introduced a general statutory minimum wage of EUR 8.50 gross per hour on 1 January 2015 which was increased to EUR 9.19 on 1 January 2019. It will increase to EUR 9.35 on 1 January 2020.*

*The development of the level of the general minimum wage is decided by an independent commission of the collective bargaining partners with the aid of academic experts. In the context of an overall assessment, the commission examines, for example, what level for the minimum wage is appropriate in order to help ensure adequate minimum protection for employees. The Minimum Wage Commission uses the development of collectively bargained pay scales as the basis for its decisions. The Federal Government then decides whether this decision will be made binding by an ordinance. However, it cannot deviate from this decision in terms of content.*

*The general minimum wage is to be understood as the lowest possible wage. The Federal Government is of the opinion that it guarantees an adequate minimum level of protection. In addition, there are still sectorial minimum wages in accordance with the Posted Workers Act, which*

are generally higher than the general minimum wage. Sectorial minimum wages are based on agreements concluded by the collective bargaining parties without state influence.

Almost all workers are already protected by the general minimum wage. Only young people without training and the previously long-term unemployed are excluded in the first six months of new jobs.

The protective effect of the minimum wage must also be seen in the context of the system of basic income support for jobseekers in Germany. This can be illustrated using the example of a one-person household: Under the basic income support scheme, standard needs have been set at EUR 424 per month. With the national average of recognised accommodation costs of EUR 338, this adds up to a total of EUR 762 that must be covered. Taking the exempted amounts of gainful employment into account, there is no entitlement to basic income support if the socially insurable gross income from work amounts to at least approximately EUR 1,395 (~ EUR 1.062 net). For a 39-hour working week, this corresponds to a gross hourly wage of EUR 8.28 which means that at a minimum wage of EUR 9.19 per hour (or EUR 1,553 per month); there is no entitlement to basic income support benefits.

As to the requested updated figures concerning net minimum and net median wages it must be stated that data on average monthly net wages are not available. The Structure of Earnings Survey only collects data on gross monthly earnings in the companies of sectors A to S. Net wages cannot be deduced from that, because the tax deductions depend on the household constellation of the employees. The Structure of Earnings Survey is a survey of employers in which only data on the gross earnings of employees are collected.

The table provided for the 35th report on the application of the European Social Charter (20 occupations with the lowest average gross monthly earnings) on the basis of the Structure of Earnings Survey 2014 still contains the most updated figures available. The figures for the year 2018 are not yet available. For the year 2018, the average gross monthly earnings in the 20 sectors with the lowest average gross monthly earnings of full-time employees can be identified on the basis of the quarterly earnings survey.

As far as salaried **federal employees** are concerned, we can state that according to Annex 1, "hourly wages TVöD Bund" (collective agreement for the public service) of the circular letter of 19 July 2019 - D5-31002/51#9, the collectively negotiated lowest possible hourly wage, calculated in accordance with section 24(3) 3 TVöD, has been 11,22 euros since 1 April 2019.

**Average gross monthly earnings without special bonus payments of full-time employees in 2018 for the 20 occupations with the lowest average earnings**

*Données relatives à l'Allemagne*

Nomenclature des secteurs d'activités économiques	Euros
---	-------



N78 Activités liées à l'emploi	2 338
I56 Restauration	2 342
I55 Hébergement	2 457
N80 Enquêtes et sécurité	2 555
S96 Autres services personnels	2 588
S81 Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager	2 612
H49 Transports terrestres et transport par conduites	2 810
H53 Activités de poste et de courrier	2 826
R92 Organisation de jeux de hasard et d'argent	2 829
C10 Industries alimentaires	2 982
G47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	2 982
C13 Fabrication de textiles	3 056
H52 Entreposage et services auxiliaires des transports	3 130
C16 Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles	3 168
F43 Travaux de construction spécialisée	3 186
Q87 Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	3 228
E38 Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	3 243
E39 Dépollution et autres services de gestion des déchets	3 247
N82 Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	3 268
M75 Activités vétérinaires	3 298

Source : *Enquête trimestrielle de 2018 sur les gains*

134. La Présidente remercie le représentant de l'Allemagne pour ces informations et fait savoir au Comité gouvernemental qu'une déclaration de l'Organisation internationale des employeurs concernant l'Allemagne a été distribuée à tous les représentants (voir l'Annexe 12). Elle précise à ce sujet que, selon l'Organisation, le Comité européen des droits sociaux se fonde sur un raisonnement purement et rigoureusement mathématique pour apprécier le salaire minimum net, sans tenir compte ni des spécificités des Etats, ni de leurs besoins économiques, et qu'une interprétation aussi rigide fait que de nombreux pays européens – parmi ceux où les salaires minima sont les plus élevés – ont le plus grand mal à appliquer l'article 4§1. La Présidente demande donc au représentant allemand si les autorités de son pays estiment que la déclaration susmentionnée, qui a été distribuée en début de réunion, signifie que l'Allemagne estime sa situation conforme à la Charte.
135. En réponse à la Présidente, le représentant de l'Allemagne attire l'attention sur le fait que la déclaration en question n'a pas été distribuée par son pays mais par l'Organisation internationale des employeurs, afin de mieux éclairer le point de vue des employeurs. Il précise que le ministère est au courant de ces informations.
136. La représentante des Pays-Bas note que son homologue allemand a indiqué qu'un salaire minimum légal avait été mis en place, assorti de deux exceptions : les jeunes et les chômeurs de longue durée. Elle demande confirmation que ces derniers n'ont pas droit au salaire minimum légal et, dans cette hypothèse, souhaite savoir ce à quoi ils peuvent prétendre. Elle fait également remarquer que les chômeurs devraient être incités à prendre un emploi pour gagner au moins le salaire minimum légal.
137. Le représentant de l'Allemagne indique, dans sa réponse, que les chômeurs n'ont droit au salaire minimum qu'après avoir travaillé pendant six mois.
138. La représentante des Pays-Bas demande ce à quoi ils ont droit pendant les six premiers mois et s'ils reçoivent une aide pécuniaire de l'Etat.

139. Le représentant de l'Allemagne explique que les chômeurs perçoivent effectivement des aides de l'Etat pendant cette période et qu'ils sont épaulés par les services de l'emploi dans leur recherche d'un travail.
140. La représentante des Pays-Bas demande s'ils touchent plus d'argent que s'ils étaient restés chez eux.
141. Le représentant de l'Allemagne répond que tel est effectivement le cas, mais que le Gouvernement ne dispose pas de chiffres exacts sur ce point. L'idée que défendent les autorités est qu'il est toujours préférable de faire quelque chose plutôt que de rester chez soi. Les chômeurs sont bel et bien encouragés à travailler.
142. La vice-présidente demande dans quel but l'Allemagne renvoie à l'Enquête sur la structure des salaires. Elle note que le représentant allemand a fait parvenir au Secrétariat un tableau indiquant la rémunération mensuelle brute moyenne versée dans différents secteurs d'activité. Elle constate aussi que l'Allemagne est Partie au Code de sécurité sociale et que, pour pouvoir ratifier certains articles de la Charte, les Etats parties doivent se conformer au Code. Le but, lorsque ce dernier renvoie à l'Enquête sur la structure des salaires, est de déterminer quel est le salaire minimum. La Présidente demande au représentant de l'Allemagne si, en précisant quelle est la structure des salaires, les autorités vont dans le même sens, puisque ce sont ces chiffres qui sont utilisés pour évaluer le salaire minimum au regard du Code. Elle ajoute que si tel est le cas, le représentant de l'Allemagne ne fait qu'expliquer un point que le Code passe sous silence. Elle observe que le représentant de l'Allemagne indique dans le tableau que l'Enquête sur la structure des salaires recueille des données relatives à la rémunération brute moyenne versée dans les entreprises des secteurs A à S, mais cela ne permet pas d'en déduire le montant net.
143. La Présidente souligne que, pour évaluer le salaire minimum, c'est le salaire médian ou le salaire moyen versé dans le secteur le plus important qui sert de point de référence. Elle demande si, bien que le Comité européen des droits sociaux juge la situation non conforme depuis 2007 (2010-2014-2018), l'Allemagne estime qu'il faudrait mesurer le salaire minimum d'une autre manière façon, qui fasse en sorte que la situation puisse être considérée comme étant conforme à la Charte. La Présidente demande aux autres membres du Comité gouvernemental comment ils souhaitent procéder.
144. En réponse à la question de la Présidente, le représentant du Royaume-Uni indique qu'une solution pourrait être, à l'issue de cette discussion, de poser certaines questions au Comité européen des droits sociaux. Il suggère plus particulièrement de lui demander pourquoi il a choisi un seuil minimal de 60 % et pourquoi il prend en compte le salaire net plutôt que brut.
145. Le Secrétariat souligne que cette approche est celle que le Comité européen des droits sociaux suit depuis longtemps et que des discussions ont eu lieu à ce sujet entre les Bureaux des deux Comités. Il ajoute qu'une étude a été réalisée qui explique pourquoi le CEDS a retenu cette approche. Le représentant du Royaume-Uni souhaiterait voir ce document. Il met en avant que le fait que l'on procède d'une certaine manière depuis longtemps ne signifie pas que l'on ne puisse remettre ce choix en cause.
146. Le Comité gouvernemental prend note de la situation de l'Allemagne et suggère aux autorités allemandes d'envoyer au Comité européen des droits sociaux des chiffres à

jour sur les rémunérations nettes minimales et médianes en vue de la prochaine appréciation.

## **CSE Article 4§1 ESPAGNE**

**Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :**

- **le salaire minimum des travailleurs du secteur privé ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent ;**
- **le salaire minimum des agents contractuels de la fonction publique ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.**

147. Le Secrétariat rappelle que la situation est non conforme à la Charte depuis 1998.

148. La représentante de l'Espagne communique les informations ci-après.

*Sur ce point, le Comité demande une nouvelle fois des informations sur la valeur nette du salaire minimum et du salaire moyen. Il insiste sur le fait qu'en dépit de la hausse du SMI, la situation demeure inchangée, et maintient son précédent constat de non-conformité.*

*Concernant ce constat répété de non-conformité, selon lequel le SMI en Espagne ne permettrait pas d'assurer un niveau de vie décent, nous tenons à insister sur le fait que son montant constitue une garantie de rémunération minimale suffisante pour les travailleurs. Celui-ci fait l'objet d'une révision annuelle dans le cadre du dialogue social et conformément aux critères définis dans le Statut des travailleurs. Il s'agit d'un processus ouvert et prévisible, qui intègre des éléments d'évaluation d'ordre économique et social, le montant final du SMI étant fixé par le gouvernement, après consultation des partenaires sociaux.*

*Les critères appliqués pour la révision du SMI pendant la période de référence (1er janvier 2013 – 31 décembre 2016) ont permis d'avancer vers la réalisation des objectifs sociaux et économiques que s'était fixés le gouvernement au regard de la conjoncture, notamment à atteindre son objectif prioritaire, à savoir la reprise économique et la création d'emplois, ainsi qu'à encourager la compétitivité, en ajustant l'évolution des salaires au redressement de l'emploi.*

*Ce processus de révision, les critères pris en compte et son résultat sont conformes à la Convention 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima et en particulier à ses dispositions relatives aux éléments à prendre en compte pour déterminer le niveau du salaire minimum.*

*Quant à l'objectif de la Charte sociale européenne relatif au montant du SMI, qui devrait représenter 60% du salaire moyen net, les hausses du salaire minimum interprofessionnel approuvées pendant les années qui ont suivi la période de référence (2017 et 2018) sont allées dans cette direction : en 2017, le SMI a été fixé à 707,7 € mensuels sur 14 mois, et en 2018 à 735,9 € mensuels, également sur 14 mois. Parallèlement, dans le but de se rapprocher progressivement de l'objectif de la Charte sociale européenne, le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé le 26 décembre 2017 l'Accord social pour l'augmentation du SMI 2018-2020, qui prévoyait des augmentations annuelles progressives de manière à ce qu'en 2020 le SMI atteigne 850 euros mensuels sur 14 mois, à condition que le taux de croissance soit supérieur à 2,5% et que 450 000 emplois soient créés chaque année.*

*La dernière révision du SMI pour l'année 2019, et afin de garantir l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable et de reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent, il a été adoptée le décret royal 1462/2018 du 21 décembre 2018, lequel fixe le salaire minimum interprofessionnel, pour toute activité dans le domaine de l'agriculture, de l'industrie ou des services, à 30 euros/jour ou 900 euros/mois, sur 14 mois, en fonction de la base, journalière ou mensuelle, utilisée pour la fixation du salaire. En aucun cas, le salaire annuel ne peut être inférieur à 12 600 euros.*

*D'après les dernières données publiées par l'Institut national de la statistique (INE, en espagnol), le salaire moyen dans notre pays s'élève à 23 156,34€ ; par conséquent, le salaire moyen interprofessionnel, fixé à 12 600€ pour 2019, se rapproche du taux de référence de 60%, puisqu'il équivaut à 54,41% du salaire moyen de l'Espagne (brut).*

*Le préambule du décret royal 1462/2018 explique l'augmentation substantielle (22,3%) du nouveau SMI par rapport à celui de 2018, dans les termes suivants :*

*Les nouveaux montants, qui représentent une hausse de 22,3% par rapport à ceux en vigueur du 1er janvier au 31 décembre 2018, résultent de la prise en compte conjointe des facteurs énumérés à l'article 27.1 du texte refondu de la loi sur le Statut des travailleurs (ST).*

*Cette hausse est le reflet de l'amélioration de la situation économique du pays et a pour objectif de prévenir la pauvreté dans l'emploi et de favoriser une croissance générale des salaires plus dynamique. En phase avec les recommandations internationales, afin de garantir l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable et de reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante qui permette à ces derniers et à leurs familles d'avoir un niveau de vie décent, le Comité européen des droits sociaux a interprété que cette rémunération doit se situer au moins à hauteur de 60% du salaire moyen. L'augmentation du SMI à 900 euros par mois nous rapproche de cette recommandation.*

*Enfin, l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel est un facteur-clé pour que la création d'emploi et la reprise économique entraînent une réduction progressive et réelle des inégalités salariales et de la pauvreté sous tous ses aspects, dans la mesure où elle favorise une croissance économique durable, soutenue et inclusive. L'Espagne contribue ainsi à la réalisation de l'Agenda 2030, en particulier des cibles 1.2 et 10.4 des Objectifs de développement durable.*

*Ce décret royal a été adopté après consultation des organisations syndicales et patronales les plus représentatives.*

*Il convient de rappeler ici les facteurs cités à l'article 27.1 du ST, et repris dans le préambule reproduit ci-dessus, étant donné que l'objectif est que le SMI soit au plus près de la réalité et qu'en ce sens des facteurs tels que la productivité ou l'IPC doivent être pris en compte :*

*Article 27.1 du Statut des travailleurs :*

*Le gouvernement fixe chaque année le salaire minimum interprofessionnel, après consultation des organisations syndicales et des associations patronales les plus représentatives, en tenant compte de :*

- a) l'indice des prix à la consommation ;*
- b) la productivité moyenne nationale atteinte ;*
- c) l'augmentation de la contribution du travail au revenu national ;*
- d) la conjoncture économique générale.*

## TRAVAILLEURS PUBLICS

*En marge de cette mesure, la 4e Convention collective unique pour le personnel contractuel de l'administration générale de l'État, qui sera signée prochainement, prévoit une augmentation substantielle des salaires des agents contractuels.*

149. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution positive de la situation en Espagne et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

## CSE Article 4§1 ROYAUME-UNI

***Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961 au motif que le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.***

150. Le Secrétariat fait remarquer que le Comité a pris note des progrès réalisés grâce à l'instauration du salaire national de subsistance en 2016. Cependant, au vu des données disponibles, il note que le taux brut dudit salaire représente 44 % du salaire brut moyen.
151. Le représentant du Royaume-Uni précise qu'il dispose de chiffres différents et communique les informations ci-après.

*The UK Government supports Article 4's principles for the right to a fair remuneration and to ensure a decent standard of living; and is committed to building an economy that works for everyone.*

*Through the National Minimum Wage (NMW) and the National Living Wage (NLW) the Government protects the lowest paid within our society. As noted by the Council, the National Living Wage was introduced in 2016 for workers aged over 25 years old and is set a target to reach 60% of median average earnings by 2020. The NLW is currently 59.8% of median earnings and on track to meet its target next year.*

*We welcome the Committee's recognition that the rate of the minimum wage "has increased significantly in recent years, much faster than average weekly earnings and consumer price index". The lowest paid saw their wages grow by 8% above inflation between April 2015 and April 2018, which is faster than at any other point in the distribution. Furthermore, as noted by the Low Pay Commission, the current rate of the NLW places the UK's minimum wage as one of the highest in Europe.*

*In addition to the NLW, there are four NMW rates for: 16-17-year old, 18-20-year old; 21-24 year old and an Apprenticeship rate. These rates, as a proportion of median earnings, are all above 60%, varying from 80% for the 21-24-year-old rate, to 64% for the Apprenticeship rate.*

*The NMW and NLW are set by Government following recommendations from the independent Low Pay Commission (LPC). The Low Pay Commission (LPC) consists of 9 members: 3 employer representatives, 3 worker representatives and 3 independent representatives. By seeking expert and independent advice from the LPC when setting the minimum wage rates, we can ensure that the right balance is struck between the needs of workers, the affordability for businesses and the impact on the economy. This balance is reflected in findings from academic studies that have shown that the UK's minimum wage has not had an adverse impact on employment. The UK's latest*

*employment rate was estimated at 76.1% (for December 2018 to February 2019), which is the joint-highest figure on record.*

*We do not have estimates for the minimum wage as a proportion of net income. Our surveys collect gross earnings.*

*This Government is committed to building an economy that works for everyone and has therefore announced in October 2018 an aspiration to end low pay. Later this year, the Government will set out the Low Pay Commission's remit for the years beyond 2020.*

*It is for these reasons that this Government's view is that the United Kingdom is in conformity with Article 4 Paragraph 1 of the 1961 Charter, on the ground that we do provide a minimum wage that ensures a decent standard of living*

152. La représentante de la Grèce suggère que, dans le rapport suivant, tous les pays mentionnent les prestations complémentaires ou les abattements fiscaux qui pourraient être pris en compte pour parvenir à un niveau de vie décent.
153. En réponse à cette suggestion, le représentant du Royaume-Uni indique qu'il semble que le Comité dispose, en l'espèce, d'informations inexactes. L'objectif fixé par le Royaume-Uni est que ce salaire représente 60 % du revenu médian et les autorités britanniques ne s'expliquent donc pas pourquoi leur situation n'est pas jugée conforme.
154. Le Comité gouvernemental prend note des informations fournies par le Royaume-Uni et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

#### **Article 4 – Droit à une rémunération équitable**

**Article 4§2 - Les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.**

#### **CSE Article 4§2 REPUBLIQUE TCHEQUE**

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

155. La représentante de la République tchèque communique les informations ci-après.

*I will repeat the similar things already said in connection with Article 2§1 where also the situation concerning compensatory time-off was mentioned. According to the Czech Labour Code there are 2 situations.*

*The first situation is when an employee was ordered to work 2 hours extra and the following day, he comes to work 2 hours later and work two hours less. It is just a replacement of the working time in the frame of the pattern of the shift. It is not exceeding the regular working hours. There is no reason to provide employee with compensatory time off and there is no reason to keep it in the overtime limit stipulated by the Labour Code. It is just changing of the working hours.*

*The second situation is when an employee was ordered to work extra hours, i.e. instead eight hours he/she will work ten hours and was not provided by compensatory time off. In that case he/she will be paid for the two hours worked out the frame of the pattern of the shift and plus extra fees for overtime. Total of working hours at the end of the week will be 42 hours, showing two hours*

*overtime. These two hours will be included in the overtime limit defined by the Labour Code. Employee will be paid for overtime work plus compensation for overtime.*

156. La représentante de la République tchèque souligne que les autorités de son pays ont déjà fourni des informations au Comité européen des droits sociaux et espèrent que le malentendu sera ainsi levé.

157. Le Comité gouvernemental prend note des informations et demande aux autorités tchèques de fournir au Comité européen des droits sociaux les informations nécessaires dans le rapport suivant.

## **CSE 4§2 LUXEMBOURG**

*A la demande du représentant du Luxembourg, le Comité décide d'examiner l'article 4§2 relatifs à ce pays plus tôt que ne le prévoyait l'ordre du jour (jeudi 16 mai).*

***Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires soit suffisamment garanti.***

158. Le représentant du Luxembourg communique les informations ci-après.

### ***Compte épargne-temps***

*Dans ce contexte, il y a du nouveau à signaler dans le sens qu'une loi du 1er août 2018 a introduit le compte-épargne temps dans la fonction publique.*

*La durée du travail des fonctionnaires et des employés de l'Etat est fixée par les articles 18 et suivants de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.*

*La durée normale de travail est fixée à 8 huit heures par jour et quarante heures par semaine. La durée de travail maximale ne peut dépasser ni dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.*

*Un décompte de la durée de travail de l'agent est établi au terme de chaque mois. Ce décompte peut présenter un solde positif constitué par des heures excédentaires par rapport à la durée normale de travail calculée sur un mois.*

*Depuis la loi du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la fonction publique, chaque agent de l'Etat dispose d'un compte épargne-temps.*

*Le solde positif constitué par les heures excédentaires est automatiquement affecté sur le compte épargne-temps de l'agent. Le congé épargne-temps est accordé sur demande de l'agent par le chef d'administration, sous condition que les nécessités du service ne s'y opposent pas. Le solde horaire du compte épargne-temps est limité à mille huit cents heures.*

*Concernant les heures supplémentaires, l'article 19 du statut général précise que « par heure supplémentaire il y a lieu d'entendre toute prestation de travail effectué au-delà des cinq journées de travail se situant du lundi au samedi, de l'amplitude de la durée de travail s'étendant de 6.30 à 19.30 heures ou des huit heures de temps de présence obligatoire fixées pour un agent.*

### ***Police***

*Le personnel du cadre policier bénéficie d'un congé supplémentaire de 8 jours à ajouter au congé annuel de récréation (article 57 de la loi du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale.*

*En plus les policiers bénéficient d'une prime militaire (qui varie entre 15 et 35 points indiciaires) ainsi que d'une prime d'astreinte qui varie entre 12 et 22 points indiciaires.*

### ***Education national***

#### ***Enseignement fondamental:***

##### ***I. Tâche normale des instituteurs de l'enseignement fondamental :***

*L'article 4, et notamment les alinéas 3 et 4, de la loi modifiée du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental fixe la tâche normale des instituteurs de l'enseignement fondamental, à savoir 23 leçons hebdomadaires d'enseignement direct + 54 heures de cours d'appui pédagogique annuelles + 134 heures de travail annuelles à assurer dans l'intérêt des élèves et de l'école.*

*Un règlement grand-ducal modifié du 23 mars 2009 fixant la tâche des instituteurs de l'enseignement fondamental détermine le détail de la tâche, les modalités d'octroi et le volume des décharges pour activités connexes dans l'intérêt du fonctionnement de l'école ou de l'enseignement en général, ainsi que les modalités d'octroi et d'indemnisation des leçons supplémentaires.*

*L'article 17 du règlement grand-ducal précité fixe le tarif des heures supplémentaires pour les instituteurs de l'enseignement fondamental :*

*Traitement de base x 1/23 x indice de la vie x valeur du point x 36/52*

#### ***Enseignement secondaire :***

*Tâche réglementaire : 22 leçons.*

*Rémunération des heures supplémentaires : Traitement de base x 36/52.*

En réponse à une question de la représentante de l'Estonie, le représentant du Luxembourg précise que la législation prévoit huit jours de repos supplémentaires pour tous les policiers, quelles que soient le nombre d'heures supplémentaires effectuées. En outre, la rémunération de leurs heures supplémentaires est majorée de 100 %.

159. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues au Luxembourg et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

### **CSE 4§2 POLOGNE**

***Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs des secteurs public et privé n'ont pas droit à un temps de repos majoré pour compenser les heures supplémentaires.***

160. Le Secrétariat rappelle que la situation de non-conformité remonte à 2007.



161. La représentante de la Pologne communique les informations ci-après.

*La présentation de la situation telle que donnée par le Secrétariat nécessite une atténuation. Ce ne sont pas tous les travailleurs qui sont dans une telle situation. La situation n'a pas changé au cours de la période qui suit le rapport et il n'y a pas l'intention de changer la législation.*

*Pour les travailleurs qui ont de contrats régis par le Code du travail, on privilégie la décision de l'employeur quant à la façon de récompense des heures supplémentaires. L'employeur est tenu à payer pour chaque heure travaillée 100% de rémunération ordinaire et un supplément au montant de 100% de la rémunération pour chaque heure travaillée la nuit, le dimanche, les fêtes. En ce qui concerne le travail en heure supplémentaire les autres jours ouvriers, c'est un supplément de 50%. Si l'employeur décide de récompenser le travail en heures supplémentaires en temps libre, il l'accorde, dans la proportion, une heure travaillée une heure et demi libre. Il est différent quand le travailleur demande la récompense : dans ce cas, le temps libre est accordé en raison une heure de travail une heure de repos. Cette solution particulière pose le problème à la lumière de la Charte.*

*Un autre group qui est touchée par la conclusion négative du Comité est les fonctionnaires d'Etat. Il y a deux groupes de fonctionnaires, fonctionnaires nommées « titulaires » et des fonctionnaires contractuels. Les premiers sont récompensés pour le travail des heures supplémentaires de façon forfaitaire (comme le système présenté par le Luxembourg, mais notre système est encore plus généreux). En plus de leur rémunération, les fonctionnaires nommées ont droit à un supplément mensuel à la rémunération d'un montant significatif et qui dépend du stage de travail. Puis, ils ont droit à un congé supplémentaire de durée des 5 à 12 jours max par an. La durée de ce congé dépend aussi de l'ancienneté. S'ils travaillent le dimanche ou les fêtes ils auront droit à un jour libre sans prendre en considération le temps de travail réel (i.e. 5 minutes de travail le dimanche – 1 jour libre).*

*Les fonctionnaires contractuels ont droit à une récompense pour le travail en heures supplémentaires et il est récompensé en raison une heure travaillée - une heure de repos. Pour le travail le dimanche et les fêtes le système est le même que pour les fonctionnaires nommées (i.e. 5 minutes de travail le dimanche – 1 jour libre).*

*Ces informations ont été déjà présentées dans le passé. Il faudrait revenir à ces informations en les détaillant plus dans le prochain rapport. Récemment des informations détaillées sur l'étendue de travail en heure supplémentaires des fonctionnaires ont été publiés vu leur complexité elles se prêtent à la présentation dans le prochain rapport écrit.*

*Pour ce qui concerne les personnes travaillant sur la base d'un contrat de travail (travailleurs ordinaires) il y a un bon développement à annoncer. Il y a une initiative de la part d'un syndicat qui s'est adressé au ministre de la famille du travail et de la politique sociale en demandant l'ouverture de la discussion sur le changement des règles établies dans le Code du travail sur la façon de récompenser pour des heures supplémentaires quand c'est le travailleur qui demande le temps libre. Nous allons voir la suite de cette initiative.*

162. Le Comité gouvernemental prend note de ces évolutions positives et demande aux autorités polonaises de fournir de plus amples informations dans le prochain rapport soumis au Comité européen des droits sociaux.

## **CSE 4§2 ESPAGNE**

**Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que le Statut des travailleurs ne garantit pas l'octroi d'un taux de rémunération majoré ou d'un repos compensatoire plus important pour les heures supplémentaires.**

163. Le Secrétariat rappelle que la situation de non-conformité remonte à 1998.

164. La représentante de l'Espagne communique les informations ci-après.

*D'abord, et par rapport à l'information sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées, d'après l'enquête sur la population active de l'INE (chiffres de 2018), environ 54% des heures supplémentaires accomplies par l'ensemble des travailleurs salariés sont rémunérées, une situation qui ne diffère guère de celle de 2008, avec toutefois une baisse du nombre total d'heures supplémentaires et d'heures non rémunérées. Cette information est disponible sur le site web de l'INE :*

<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=985>

<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4364&L=0>

*En ce qui concerne la non-conformité, il y a lieu de signaler que le premier alinéa de l'article 35 du Statut des Travailleurs prévoit que, en vertu de la convention collective ou, à défaut, du contrat de travail individuel, les heures supplémentaires peuvent être soit rémunérées, selon le montant qui aura été fixé et qui ne peut en aucun cas être inférieur à la valeur de l'heure normale, soit compensées par des temps de repos équivalents rémunérés. En l'absence de stipulations en la matière, il est entendu que les heures supplémentaires réalisées doivent être compensées par des temps de repos dans les quatre mois suivant le moment auquel elles ont été accomplies.*

*Par conséquent, la rémunération ou non des heures supplémentaires dépend de ce qui a été convenu entre les parties, à titre individuel, dans le contrat de travail ou, à titre collectif, dans la convention collective applicable. En l'absence de stipulations relatives à la prestation d'heures supplémentaires, ces dernières sont compensées par des temps de repos.*

*Le ST fait ainsi une distinction entre heures normales et heures supplémentaires, ces dernières pouvant être soit rémunérées, soit compensées par des temps de repos rémunérés, ce qui garantit leur compensation.*

*Il convient de souligner que le Statut des travailleurs établit, de manière générale, le caractère volontaire de la réalisation d'heures supplémentaires, sauf si la convention collective ou le contrat de travail en dispose autrement. Aussi, la réalisation d'heures supplémentaires est limitée pour les travailleurs à temps complet, et interdite pour les travailleurs à temps partiel.*

*À cet égard, et comme l'on a déjà mentionné, **en vue de renforcer les garanties du travailleur et de lutter contre la précarisation de l'emploi, une modification a été introduite à l'article 34 du ST dans le but de réglementer l'enregistrement des heures de travail.** Si une certaine flexibilité dans la distribution du temps de travail est certes autorisée, celle-ci ne peut en aucun cas entraîner le non-respect de la réglementation relative au temps de travail maximal et à la réalisation d'heures supplémentaires. Le système d'enregistrement des heures de travail permet ainsi de contrôler les dépassements du temps de travail. Le décret-loi royal 8/2019 du 19 mars 2019 portant adoption de mesures urgentes de protection sociale et de lutte contre la précarisation du travail, déjà mentionné dans l'explication de l'article 2.1, réglemente l'enregistrement quotidien des heures de travail et a accordé un délai de deux mois pour son application par les entreprises, soit jusqu'au 12 Mai passé. Avec cette mesure, les travailleurs pourront prouver plus facilement la réalisation d'heures supplémentaires.*

#### CHIFFRES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

*En réponse au souhait exprimé par le Comité dans ses commentaires sur l'article 4§2 de la Charte sociale européenne, le tableau ci-dessous présente des données relatives à l'activité de l'Inspection*

du travail et de la sécurité sociale concernant le contrôle des heures supplémentaires pour la période 2017-2018. Les chiffres pour la période 2013-2016 ont été présentés dans le 30<sup>e</sup> rapport de l'Espagne.

<b>CONTRÔLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES INTERVENTIONS ET RÉSULTATS</b>		
	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<i>INTERVENTIONS</i>	4 663	2 637
<i>INFRACTIONS (NOMBRE)</i>	1 368	573
<i>INFRACTIONS (MONTANT)</i>	1 114 313	1 008 835
<i>TRAVAILLEURS CONCERNÉS</i>	18 834	13 797
<i>MISES EN DEMEURE</i>	1 057	643

### LES TRAVAILLEURS PUBLICS

En ce qui concerne les travailleurs du secteur public, les heures supplémentaires n'ont pas d'existence juridique en tant qu'élément de rémunération des fonctionnaires. Néanmoins, l'article 24.d) du texte refondu du statut général des employés publics (TREBEP) prévoit, au titre de rémunération complémentaire, « les services extraordinaires effectués en dehors du temps de travail normal ». Pour ce qui est du personnel contractuel, l'article 73.6.1 de la Convention collective applicable à tout le personnel de l'administration générale de l'État prévoit que ces heures doivent être compensées de préférence par des temps de repos accumulés, à raison de deux heures de repos par heure supplémentaire effectuée, sauf si elles sont effectuées de nuit ou un jour férié, auquel cas elles sont compensées par deux heures et demie de repos.

Cette convention établit que, si les parties en conviennent ainsi, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en espèces.

### INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

#### Décret-loi royal 8/2019 du 8 mars 2019 portant adoption de mesures urgentes de protection sociale et de lutte contre la précarisation du travail

L'obligation d'enregistrer le temps de travail est entrée en vigueur en Espagne le 12 avril 2018 ; toutefois, les entreprises ont jusqu'au 12 mai prochain pour prendre les dispositions nécessaires à cette fin. À partir de cette date, tous les travailleurs devront pointer à l'entrée et à la sortie de leur travail. Les entreprises qui n'auront pas mis en place le dispositif nécessaire pour que les travailleurs puissent le faire sont passibles de sanctions allant de 626 à 6 250 euros.

#### **Mettre un terme aux heures supplémentaires non rémunérées.**

L'objectif principal de la réglementation désormais en vigueur est de mettre fin aux heures supplémentaires non payées, cette pratique au sein de l'économie espagnole étant problématique et polémique. D'après la dernière enquête sur la population active, près de 376 000 travailleurs accomplissent 2,96 millions d'heures supplémentaires non rémunérées par semaine.

Il convient de rappeler qu'un arrêt du Tribunal suprême de mai 2017 avait exonéré les entreprises de l'obligation d'enregistrer les heures de travail de leurs employés. Cet arrêt signalait néanmoins que « il conviendrait [d'opérer] une réforme législative qui clarifie l'obligation [pour les

entreprises] de tenir un registre des heures de travail et permette au travailleur de prouver plus facilement la réalisation d'heures supplémentaires ».

### **Plan Directeur Pour un Travail Digne**

Le Conseil des ministres du 27 juillet 2018 a approuvé la décision portant publication du Plan directeur pour un travail digne 2018, 2019 et 2020, régissant l'activité de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS) pour cette période, un document qui intéresse, par conséquent, les entreprises et les travailleurs.

Ce plan traduit et décrit la réalité du marché du travail en Espagne, tout en cherchant à agir sur celui-ci.

3. Temps de travail. Ce volet concerne non seulement les dépassements du temps de travail qui ne font pas l'objet d'une rémunération et de la cotisation correspondante, mais aussi les vacances, le travail posté, le travail de nuit, les jours fériés, les week-ends, etc., ce qui représente 40% des plaintes déposées. Le nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires réalisées en Espagne est estimé à 6 millions, dont 48% non rémunérées.

2. Contrats à temps partiel, dépassements du temps de travail et heures supplémentaires. L'ITSS croisera ses propres données avec celles de la TGSS, de l'Agence du Trésor et de l'INSS, avec l'aide des communautés autonomes. Elle poursuivra également les campagnes visant les secteurs fortement soupçonnés de dépasser le plafond des 80 heures annuelles.

Outre les plans d'urgence, d'autres mesures du Plan directeur mises en œuvre par l'organisme national de l'ITSS peuvent également être citées :

- la création de l'unité de lutte contre la discrimination ;
- la création d'une boîte aux lettres de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour la communication d'infractions au droit du travail ;
- le renforcement des ressources humaines avec le lancement d'un concours pour doter 353 nouveaux postes d'inspecteurs et de sous-inspecteurs ;
- le renforcement de l'instrument de lutte contre la fraude ;
- la promotion d'autres campagnes pour lutter contre la précarisation du travail et améliorer la qualité de l'emploi (discrimination salariale fondée sur le genre ou protection des groupes particulièrement vulnérables, entre autres).

165. Le représentant de la CES demande s'il est correct de dire que les faits nouveaux intervenus sur le plan législatif et politique concernent pour l'essentiel la facilité accrue qu'ont les travailleurs de prouver qu'ils ont effectué des heures supplémentaires, mais que, pour ce qui est du motif de non-conformité (à savoir l'absence de garantie d'un taux de rémunération majoré ou d'un repos compensatoire plus important), rien n'a changé.

166. La représentante de l'Espagne confirme que tel est bien le cas et indique que le repos octroyé en compensation des heures supplémentaires résulte d'une décision prise par les parties, qui peuvent choisir de passer un accord à cet effet ou de s'en remettre à une convention collective. Ce qui est nouveau, explique la représentante de l'Espagne, c'est que les heures supplémentaires sont désormais encadrées et rémunérées.

167. Le représentant du Royaume-Uni demande si les précisions apportées à l'instant par son homologue espagnole concernant le fait que les heures supplémentaires sont désormais encadrées ont une incidence directe sur le constat de non-conformité.
168. La représentante de l'Espagne ne comprend pas où est le problème. L'important est que les heures supplémentaires soient rémunérées au taux convenu entre les parties de commun accord. En aucun cas cependant, elles ne peuvent être rémunérées à un taux inférieur à celui prévu pour les heures normales. Il n'est donc pas nécessaire d'indiquer dans le texte que les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une rémunération majorée. Cela va de soi. Ce qui importe, c'est d'éviter la précarité et de s'assurer que les travailleurs à temps partiel ne fassent pas trop d'heures supplémentaires, y compris dans les cas où ils ne sont pas censés en faire. Les autorités espagnoles estiment que les travailleurs sont protégés grâce à cette disposition. La représentante de l'Espagne pense qu'il serait nécessaire de rencontrer le Comité européen des droits sociaux pour pouvoir lui expliquer ce qu'il en est, ou pour que le Comité puisse indiquer aux autorités de son pays ce qui ne va pas.
169. Le représentant de la CES souligne qu'il faut bien comprendre que, selon la représentante de l'Espagne, la rémunération effective des heures supplémentaires dépend soit de la négociation collective soit d'accords individuels. Cela signifie qu'en l'absence de négociation collective, une grande partie des travailleurs seront tributaires, s'ils ont de la chance, d'accord individuels pour la rémunération des heures supplémentaires. Il fait remarquer que l'on peut trouver, dans le document de travail de ses collègues syndicalistes espagnols, leurs commentaires sur ce problème du non-respect ou du non-paiement des heures supplémentaires. La législation n'est pas respectée dans les faits.
170. La représentante de l'Espagne indique que les autorités de son pays ont mis en place, en 2018, un Plan directeur pour le contrôle du marché du travail, qui a d'ores et déjà porté ses fruits. Les services de l'Inspection du travail s'efforcent de ne laisser passer aucun cas de fraude.
171. La Présidente rappelle qu'une recommandation et un avertissement ont déjà été mis aux voix en 2007 et 2010. De nouvelles mesures ayant toutefois été adoptées entre-temps, elle propose d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux et de demander aux autorités espagnoles de fournir des informations dans leur rapport suivant.
172. Le Secrétariat rappelle que le droit international relatif aux droits de l'homme est très clair sur ce point : les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux majoré. En Espagne, il appartient aux partenaires sociaux de déterminer ce taux par la voie de la négociation, laquelle pourrait au demeurant aboutir à un taux inférieur à celui qui pourrait apparaître comme une rémunération normale. Il est donc difficile de se satisfaire de cette situation. Les conclusions du Comité européen des droits sociaux s'appuient sur le droit international relatif aux droits de l'homme, en l'espèce l'article 4§2 de la Charte. Le Secrétariat demande au Comité gouvernemental d'y être attentif lorsqu'il lui faudra se prononcer.
173. La représentante des Pays-Bas remercie le Secrétariat et précise que, selon l'interprétation du Comité européen des droits sociaux, les heures supplémentaires devraient donner lieu à la fois à une rémunération majorée et à une période de repos plus importante que le nombre d'heures travaillées. Elle apprécie les informations

fournies par les autorités espagnoles mais souligne qu'elles ne concernent pas le motif de non-conformité. Elle insiste sur le fait que d'autres pays vont se heurter au même problème.

174. La représentante de l'Espagne assure qu'il y a un malentendu avec le Secrétariat. Selon elle, la compensation des heures supplémentaires ne relève pas uniquement de conventions collectives mais aussi d'accords individuels.

175. Le représentant du Royaume-Uni souligne que son homologue espagnole a fait état d'un Plan directeur pour un travail digne. Il pense que des mesures de ce type permettent de répondre à certains problèmes importants sur le marché du travail, qui touchent de nombreux Etats. Il félicite l'Espagne d'avoir adopté un tel plan.

176. La Présidente appelle l'attention des représentants des Etats sur la nécessité de bien comprendre ce que l'on attend du Comité gouvernemental : son objectif est-il d'être solidaire des gouvernements ou d'être aux côtés des populations et d'essayer de protéger leurs droits sociaux ? Les Etats membres participent au Comité pour faire appliquer la Charte sociale. Or, selon la Présidente, cela fait plusieurs jours, depuis le début de la session, que la Charte n'a pas été appliquée, et ce de manière délibérée. Elle constate par ailleurs que la perception qu'a le Comité gouvernemental des recommandations et avertissements est erronée. Même lorsqu'un pays prend des mesures positives, il faudrait l'encourager au moyen d'une recommandation. Les recommandations et avertissements n'ont rien de belliqueux ; les représentants qui les votent ne sont pas des ennemis, mais au contraire des amis des ressortissants des pays concernés. L'objectif principal du Comité est de protéger les hommes et les femmes, et le rôle des représentants est avant tout de défendre les intérêts de leurs concitoyens. Les recommandations sont là pour venir en aide aux pays.

177. Le Secrétariat appuie les propos de la Présidente. Une recommandation est perçue comme une riposte massive de la part du Comité gouvernemental et, au final, du Comité des Ministres, alors qu'en réalité elle dépend beaucoup de la façon dont elle est votée et perçue. Le Secrétariat rappelle les discussions qui ont eu lieu la veille au sujet de l'Ukraine. La situation de ce pays s'est considérablement améliorée. La question était de savoir s'il fallait adopter une recommandation ou un avertissement. Le Secrétariat a le sentiment qu'une recommandation prenant acte des nouvelles mesures et préconisant de poursuivre dans cette voie aurait été, en l'espèce, très positive et n'aurait pas été perçue comme une agression. La déclaration de la Présidente lui paraît aller totalement dans ce sens. S'agissant de l'Espagne, le Secrétariat estime que les progrès notables qui ont été réalisés dans ce pays pourraient être encouragés au moyen d'une recommandation. Un avertissement pourrait être plus durement ressenti qu'une recommandation.

178. Le Secrétariat précise que, selon le règlement intérieur du Comité gouvernemental, un avertissement constitue une indication donnée à une Partie que, dans l'hypothèse où elle ne prendrait pas des mesures pour satisfaire aux obligations qui lui incombent au titre de la Charte, le Comité pourrait proposer une recommandation lors du cycle suivant. Or, il apparaît que, par le passé, à chaque fois que le Comité a adopté un avertissement, il n'a jamais proposé ni adopté de recommandation lors du cycle suivant. Les statistiques montrent que, de 1988 à 1999, le Comité des Ministres a adopté 31 recommandations sur la base des propositions du Comité gouvernemental. De 2000 à 2007, il en a adopté cinq et, de 2008 à 2018, aucune, le Comité gouvernemental ne lui en n'ayant pas proposé. Ces dix dernières années, hormis le

cas de la Turquie, il y a deux ans, pour l'article 1§2, le Comité gouvernemental n'a fait aucune proposition de recommandation. Non pas, selon le Secrétariat, au motif que la situation dans les Etats membres serait parfaite, mais parce que, pour faire appliquer les droits sociaux dans les Etats membres, il faudrait s'impliquer plus activement. Le Secrétariat insiste sur ce point : le Comité gouvernemental se doit d'être plus efficace et plus productif.

179. Le représentant de la Bulgarie exprime ses préoccupations quant au rôle du Comité gouvernemental.

180. La représentante du Portugal soutient le point de vue de la Présidente et du Secrétariat. Elle fait remarquer qu'il est important de faire la distinction entre une recommandation constructive et une recommandation ferme, et que le texte de la recommandation doit être clair sur ce point. Elle suggère de mesurer l'impact d'une recommandation dans différents pays.

181. La représentante des Pays-Bas observe que l'article 4§2 de la Charte sociale européenne (révisée) et l'article 4§2 de la Charte de 1961 sont énoncés en des termes similaires. Selon l'ordre du jour, douze pays se heurtent au même problème. Elle demande s'il serait possible pour le Comité gouvernemental d'adopter une recommandation commune à l'adresse de tous les Etats concernés, sans mentionner un pays en particulier et en précisant que le Comité considère que les autorités nationales devraient prendre des mesures concernant la majoration de la rémunération versée pour les heures supplémentaires.

182. Revenant sur la proposition de son homologue néerlandaise, le représentant de la Bulgarie fait observer que si le pays en cause n'est pas mentionné, le ministre qui le représente au Comité des Ministres ne se sentira pas concerné.

183. La représentante de la France relève que la proposition des Pays-Bas est originale et novatrice. Elle estime toutefois que, pour être efficace, une recommandation doit être adressée à un Etat en particulier. Siégeant depuis peu au Comité gouvernemental, elle ne cache pas sa frustration concernant les travaux qu'il mène. Elle relève des discordances entre les décisions prises, uniquement dues à la non-application du règlement intérieur. S'agissant du point soulevé par le Secrétariat, la représentante de la France se dit déçue de n'assister à une session du Comité que pour prendre des notes et demander régulièrement aux mêmes Etats de préciser ce qui a été fait face aux mêmes constats de non-conformité. Elle souligne en outre qu'aujourd'hui, le Conseil de l'Europe, à l'instar de nombreuses autres organisations, attache une grande importance à l'efficacité de ses organes, facteur auquel elle conditionne leur viabilité financière. Aussi estime-t-elle que la procédure adoptée doit être strictement appliquée car c'est là ce qui permet au Comité de travailler efficacement. Il faut de surcroît, ajoute-t-elle, veiller à la cohérence entre l'approche suivie par le Comité européen des droits sociaux dans la procédure de réclamations collectives et la décision du Comité gouvernemental d'adopter une recommandation ou un avertissement. En fait, une résolution est mieux accueillie qu'une recommandation, et il faudrait indubitablement mener sur ce plan un travail d'explication pédagogique auprès des autorités nationales. La représentante de la France souscrit aux propos de son homologue bulgare.

184. Le Comité gouvernemental prend acte de cet intéressant débat.

185. Le Comité gouvernemental prend note de l'évolution récente de la situation en Espagne et décide d'attendre la prochaine appréciation du Comité européen des droits sociaux.

## **CSER 4§2 ROYAUME-UNI**

***Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que les travailleurs ne disposent pas de garanties juridiques suffisantes en ce qui concerne la rémunération majorée des heures supplémentaires.***

186. Le Secrétariat rappelle que la situation de non-conformité remonte à 1998.

187. Le représentant du Royaume-Uni communique les informations ci-après.  
*In the United Kingdom workers are remunerated for every time where they are at risk of minimum wage in the payment and this is stringently enforced. However, the UK does not directly provide increased remuneration for overtime.*

*As stated in our previous reports, the minimum rates of pay are set out in law, and employers and employees are free to negotiate terms and conditions that go above and beyond the requirements set out in legislation. The worker and the representative or trade union are free to, and often do, negotiate better terms for inclusion in the contract of employment and welcome the flexibility provided to ensure these terms meet the worker's specific needs. Indeed, analysis by the Resolution Foundation found that, in 2016, approximately half of employees doing overtime were paid an overtime premium of 10 per cent or more, with one in five employees getting a premium of at least 50%.*

*There is one significant development that we wish the GC to consider. We already mentioned the existence in the UK of the Independent Low Pay Commission who consists of worker representatives and employer representatives. Last year in 2018 the Government asked the Independent Low Pay Commission to consider what the impact of introducing a premium for non-guaranteed hours would be. This could be considered a prototype of overtime premium pay. Government asserts as a way to tackle the heart of an issue workers face which we call one sided flexibility.*

*One sided flexibility is where employers pass on anti-risk to workers resulting in employers offering work with short notice or cancelling shifts at last minute. After an extensive consultation the low pay commission found out that a premium was not appropriate as there were concerns that this premium pay could reduce the number of hours available to workers and the numbers of people employed. Therefore, this could damage the earnings of workers. They also did not recommend this premium as they believed it does not address all the aspects of the issue of one-sided flexibility. Instead the Independent Low Pay Commission recommended alternative options, including providing compensation for cancelled shifts as a way of tackling this core issue.*

*We would be consulted on the specifics of the recommendations. The Government has already committed to bring in the right for workers whose working hours do vary so that they can request a stable and predictable contract that reflects his actually working patterns.*

*Therefore, while increased remuneration is not provided in the UK it is something that we recently considered, and we are taking a different approach by tackling the exploitative issue that some worker face.*



188. Le représentant de la CES demande si, selon les autorités britanniques, la compensation serait identique à celle perçue par un salarié dont une journée de travail serait annulée ou si elle serait inférieure.
189. Le représentant du Royaume-Uni précise que, dans sa recommandation, la Commission des bas salaires a simplement indiqué qu'une compensation devrait être octroyée en cas d'annulation d'une journée de travail. Ce point doit encore être discuté.
190. Le représentant de la CES estime qu'en dépit de l'annonce de quelques évolutions sur certains points, les autorités ne se sont pas soucies de résoudre le vrai problème de non-conformité. Selon lui, il n'y a rien de neuf pour ce qui est du motif de non-conformité proprement dit.
191. La représentante de la Slovénie suggère au Royaume-Uni d'affiner les statistiques. Etant donné que le constat de non-conformité est depuis longtemps établi et que rien de ce qui a été présenté comme des avancées ne peut être considéré comme une amélioration, elle propose de mettre aux voix une recommandation ou un avertissement.
192. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (1 voix pour, 16 contre et 14 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (10 voix pour, 2 contre et 23 abstentions).

## Article 5 – Droit syndical

### CSE 5 REPUBLIQUE TCHEQUE

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

193. La représentante de la République tchèque communique les informations ci-après.

*The Constitutional order of the Czech Republic guarantees the right to organise in Article 27 paragraph 1 of the Charter of Rights and Freedoms<sup>4</sup>. Paragraph 2 of the same Article guarantees the independence of trade unions from the state and prohibits preferential treatment for any union.*

*Article 44 of the Charter explicitly determines that the restriction of that right for members of the security forces and the armed forces can be imposed **as far as it is related to the exercise of their duties**. The restriction covers only situations that could be inconsistent with the proper performance of service (for example members of security forces must not hold political rallies or political agitation in military buildings, jeopardise the national security etc.<sup>5</sup>), so the impartial and apolitical performance of service must be ensured.*

---

<sup>4</sup> Act No 23/ 1991 Coll., The Charter of Rights and Freedoms of the Czech Republic.

<sup>5</sup> § 44 of the Act No 221/1999 Sb., Career Soldiers Act.

*Security and Intelligence Service (SIS) is the Government's Secret Service, which ensures security of the state. The fundamental characteristic of SIS activities is that its activities are secret. The agents are subject to confidentiality, even among themselves, and they are under very special regime of security, apolitical, intelligence and armed service. The establishment of an unincorporated association requires at least three founding members, who must be identified in the public register. From that moment, the secret agent ceases to be secret.*

*The trade union organisations in the Czech Republic negotiate and conclude a collective agreement also on behalf of employees who are not trade union members (Sec. 24 subsec. 1 of the Labour Code). Members of Prison Guard, Municipality Police, Fire Guard, Rescue System, Civil Protection, Customs Administration and other civil servants commonly form associations.*

*Comprehensive data concerning number of associations is not available. The name of the association can be arbitrary and to find out the number of trade unions through the Public Register (kept by Ministry of Justice) is practically impossible.*

*Associations' records have been kept at registers of seven regional Commercial Courts;*

*Based on survey from June 2019, using the keywords "trade union», following numbers of trade union organisations were found in Commercial Courts*

- Prague 360 organizations of security or armed forces:
- Ceske Budejovice 47 organisations
- Pizer\ - 87 organisations
- Listi nad Labem 125 organisations
- Hradec Kralove 101 organisations
- Ostrava 167 organisations

*Including:*

*Confederation of Trade Unions of Security Forces,*

*Trade union Association of General Inspections of Security Forces, The Independent Trade Union*

*of the Police of the Czech Republic,*

*The Union of Security Forces Associating Metropolitan Police Members, Municipality Police Members, Police Officers, Prison Guard, Fire-fighters and Customs Officers,*

*Trade Alliance of the Integrated Rescue Team - involving Policemen, Rescue System, Municipality Police, Fire Brigade members, et c.*

*Organisations of employers and employees in public service, including security services, are entitled to form and to join federations and confederations. On the other hand, no one can be forced to join an association or participate in its activities and everyone can leave the association any time.*

*Civilian employees can be organised with no limitation.*

*That means that the limitation of the right to organise should not be seen as a blanket prohibition of professional association of trade union nature and the imposition of lawful restriction on the exercise of the right of the specific category of SIS employees is determined and regulated by law and from our point of view is fully in line with Article 5 and 31 of the Charter and Article 11 of the European Convention of Human Rights.*

194. Répondant à une demande d'éclaircissements du Président et du représentant du Royaume-Uni, la représentante de la République tchèque indique que les restrictions que prévoit la loi à la constitution d'une association ou à l'adhésion à une association portent sur le cas très particulier des agents des services secrets et ne s'appliquent que si l'exercice de leurs fonctions l'exige.

195. La représentante des Pays-Bas rappelle que l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui est étroitement lié à l'article 5 de la Charte, traite de la liberté de réunion et d'association, notamment du droit de fonder un syndicat ou de s'y affilier. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 11 a reconnu, s'agissant du personnel militaire, qu'une restriction légitime à la liberté d'association pouvait être justifiée dans certains cas, mais que l'on ne saurait interdire à toute une catégorie de personnel de constituer un syndicat ou d'y adhérer.
196. Le représentant de la CES rappelle que la situation est contraire à la Charte depuis fort longtemps. Il renvoie lui aussi à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 11, et indique qu'il apparaît qu'en République tchèque, il existe bel et bien une interdiction générale de fonder un syndicat ou de s'y affilier applicable à toute une catégorie de personnel.
197. Le Président revient sur quelques informations nouvelles fournies par les autorités tchèques, qui semblent mieux expliquer les exceptions prévues par la loi.
198. La représentante de la République tchèque déclare que la législation ne contient pas d'interdiction générale et que la restriction ne s'applique qu'à un nombre très limité d'agents des services secrets ; elle demande au Secrétariat quel est le champ d'application personnel de l'article 31.
199. La représentante de la Lituanie déclare que le Gouvernement devrait donner des explications plus précises sur les restrictions en question, car elles ne semblent s'appliquer qu'à titre exceptionnel, dans un nombre limité de cas et à des fins de sécurité.
200. La représentante de l'Espagne considère que les restrictions qui s'appliquent au personnel dans des circonstances très particulières, essentielles pour garantir la sécurité, entrent dans le cadre de l'article 31 de la Charte de 1961.
201. La représentante de la France attire l'attention sur les difficultés qu'il y a à ranger le personnel dans des catégories bien précises. Elle souligne que les questions de sécurité concernent des personnels qui travaillent dans différents environnements de travail.
202. Au cours de la discussion qui s'engage ensuite, plusieurs délégués soulèvent un certain nombre de points pertinents, notamment les règles relatives à la protection des données, la confidentialité de l'affiliation syndicale et la nécessité de protéger l'identité de certains personnels dans l'intérêt de la sécurité.
203. Le Secrétariat fait remarquer que, lorsque des restrictions s'appliquent à certains personnels pour une raison particulière, les travailleurs concernés doivent obtenir une compensation correspondante, sous la forme par exemple d'une majoration de leur rémunération, et doivent pouvoir être associés à l'un ou l'autre processus de

consultation. Il rappelle également que le Comité gouvernemental peut saisir le Comité des Ministres s'il estime que les Etats ont besoin d'un complément d'explications ou d'orientations supplémentaires.

204. De l'avis des représentants du Danemark, de la France et du Royaume-Uni, le CEDS devrait apporter de plus amples éclaircissements afin de permettre aux autorités nationales de mieux comprendre son interprétation de la Charte.

205. La représentante de la Lituanie rappelle que des discussions ont eu lieu par le passé entre le Comité gouvernemental et le CEDS sur des points bien précis et qu'elles ont été fort utiles ; elle propose de suivre ici la même démarche.

206. Le Président propose que la question soit soulevée lors de la prochaine réunion conjointe des Bureaux du CEDS et du Comité gouvernemental, de façon à obtenir une clarification quant à l'interprétation que le Comité donne à la Charte.

207. Le Comité gouvernemental demande aux autorités tchèques de fournir dans le prochain rapport des informations plus détaillées sur les différentes catégories de travailleurs, et décide de soulever la question de la non-conformité lors de la prochaine réunion conjointe des Bureaux du CEDS et du Comité gouvernemental.

## **CSE 5 DANEMARK**

***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.***

208. Le Secrétariat rappelle que le constat de non-conformité date de 1987 et que le Comité des Ministres a adopté une recommandation à cet égard en 1995.

209. Le représentant du Danemark communique les informations ci-après.

*"Thank you for the opportunity to comment on the conclusions made by the Committee regarding article 5 and article 6, para 2 of the 1961 Charter related to the Danish International Register of Shipping, hereafter referred to as the D I S. I will be commenting on both articles in this intervention.*

*The Committee conclusions of non-conformity are made on the grounds that*

- 1) the legislation on the DIS provides that collective agreements on wages and working conditions concluded by Danish trade unions are only applicable to seafarer's resident in Denmark  
and*
- 2) the right to collective bargaining of non-resident seafarers engaged on vessels entered in the DIS is restricted.*

*I would like to start by emphasizing, that a non-resident seafarer employed on a ship registered in DIS can join and be represented by a Danish union and that it is possible for the union to ensure minimum conditions for the seafarer.*

*It is only regulated which persons may be covered by general agreements entered into by respectively Danish unions and foreign unions. This ensures global competitiveness by keeping the manning costs at a competitive level.*

*On the other hand, no distinction is made between Danish and foreign seafarers with regards to other social-, employment- or safety rights. The same high level of standards applies on DIS ships regardless of the seafarers' nationality.*

*Allow me to further elaborate on the matter.*

*Along the lines of what Denmark has expressed on previous occasions before this Committee, the DIS is crucial in creating and maintaining employment in the maritime cluster. It prevents ships from flagging out of the national merchant fleet to other registers whereby employment would otherwise be lost. Furthermore, the DIS has an important impact on Danish economy. It ensures global competitiveness by keeping the manning costs at a competitive level.*

*The commercial and competitive framework conditions surrounding the shipping industry introduced by the DIS Act have maintained and created jobs in the shipping industry, not only for Danish seafarers but also for seafarer from other countries.*

*It would not be beneficial for the seafarers if we do not maintain the competitive framework conditions and dismiss our legislation. This would increase manning costs. Ships would be transferred to foreign registers, some with substantially lower safety standards, let alone social and employment standards – all matters that have been taken into account and ensured for seafarers working on a ship registered in the DIS regardless of nationality.*

*The Danish government has always encouraged free negotiations and has held consultations with the industry on the DIS and the employment of foreign seafarers in order to facilitate the process of exploring possibilities to develop mutually satisfactory solutions in relation to the DIS for the parties concerned.*

*Coordination between the parties has developed through many years and is still ongoing. To recap information previously provided to the Committee, an industry framework agreement, called the DIS Main Agreement, has been adopted between all the social organizations –employers as well as employees - in the shipping industry with the exception of one. The essence of the agreement concerns mutual information, coordination and cooperation between the Danish social partners concerning seafarers on board DIS ships. Many issues related to the DIS are resolved on an ad hoc basis within this framework.*

*I would like to mention in this connection that the before mentioned coordination between the social parties has led to amendments and adjustments of the DIS Act. As the committee has already been informed, the DIS act was expanded in the year 2000 to also include passenger ships sailing internationally. The purpose was also in this case to ensure global competition for passenger ships in order to maintain employment. On a similar note, the act is currently in the process of being further expanded to include the off-shore sector, the purpose being the same. In both these cases the Danish trade unions can enter into general agreements covering all seafarers regardless of nationality.*

*These amendments have been possible due to agreement between the social parties. As for the remaining issues, on which the parties have not been able to reach agreement, the underlying reasons for maintaining the DIS - as mentioned in the beginning - remain.*

*It is important to emphasize, that there is nothing in Danish law preventing a seafarer not residing in Denmark and working on board a ship registered in DIS to choose to be member of any Danish trade union, provided that the membership is in accordance with the individual trade union's own rules.*

*It is only regulated which persons may be covered by general agreements entered into by respectively Danish and foreign unions.*

*Whether a seafarer, who is not residing in Denmark and who is not employed on a collective agreement, may be a member of a Danish trade union is not regulated in the Act on the DIS. Nor is it regulated in the DIS Main Agreement. Membership of a Danish trade union is solely determined by the individual trade union in accordance with its own rules.*

*Furthermore, it follows from the DIS Main Agreement that Danish unions, which are parties to the agreement, may at their own wish be represented in the negotiations with foreign trade unions. The purpose is to ensure that the result of the negotiations is in accordance with an internationally acceptable level in terms of wages and other conditions agreed on between other internationally affiliated trade unions and shipping companies.*

*I hope that it is clearly illustrated by this intervention that a non-resident seafarer can join and be represented by a Danish union and that it is possible for the union to ensure minimum conditions for the seafarer.*

*I also sincerely hope that the committee will take positive note of the ongoing joint industry ad-hoc work outlined in this intervention and take this into consideration in its final conclusions.*

*Thank you for allowing me the floor.”*

210. Le Président demande s'il existe deux types de registres maritimes au Danemark et si les conventions collectives s'appliquent uniquement aux membres des syndicats parties à la convention ou à l'ensemble des travailleurs.
211. Le représentant du Danemark explique que deux registres subsistent pour les compagnies maritimes. Les marins et les compagnies rattachés au registre maritime international danois sont soumis à un régime fiscal distinct. Au Danemark, les conventions collectives ne s'appliquent qu'aux membres des syndicats parties à la convention.
212. La représentante de la Grèce demande quel est le pourcentage de marins étrangers travaillant sur des bateaux battant pavillon danois.
213. Le représentant du Danemark a souligné qu'il n'était pas en possession de chiffres valides, mais une estimation serait d'environ 8 000/9 000 marins ; dont 2000 à 3000 marins danois.
214. Le représentant de la CES demande si les marins qui ne résident pas au Danemark doivent être syndiqués et si les organisations syndicales envisagent de superviser les conditions de travail des marins affiliés à des syndicats étrangers.
215. Le représentant du Danemark a indiqué que les gens de mer étrangers ont le droit d'adhérer à un syndicat danois, mais qu'ils ne peuvent devenir partie à une convention collective danoise que s'ils sont résidents. S'ils résident dans un autre Etat partie, ce sont les syndicats de cet Etat qui doivent négocier une convention collective en leur faveur. Les syndicats danois peuvent les conseiller, mais il ne leur est pas possible de conclure une convention collective en leur nom. Il faut bien garder à l'esprit que la majorité des marins non-résidents n'ont jamais mis les pieds au Danemark. La

condition de résidence est utilisée à différentes fins, notamment pour la détermination des conditions salariales pratiquées au niveau local.

216. Le Président s'enquiert du nombre de conventions collectives conclues avec des syndicats étrangers en faveur de marins ne résidant pas au Danemark.

217. Le représentant du Danemark répond qu'il ne dispose pas de cette information.

218. Le Président demande s'il est nécessaire de formuler une nouvelle recommandation, étant donné que la précédente date de 1995. Il indique que l'on pourrait également inviter le Gouvernement danois à discuter de cette question avec le CEDS.

219. La représentante de la Lituanie demande si les autorités danoises ont pris contact avec le CEDS.

220. Le Secrétariat confirme que le CEDS s'est effectivement entretenu avec la délégation danoise au sujet du code du travail en général, mais ces échanges n'ont pas spécifiquement porté sur ce point précis. Le CEDS est prêt à discuter de problèmes particuliers avec les Etats, mais la situation n'a guère évolué depuis 1987.

221. Le représentant du Danemark confirme que les autorités de son pays seraient prêtes à rencontrer le CEDS.

222. La représentante de la France souligne que cette question est liée à celle de la responsabilité des compagnies maritimes.

223. Le représentant du Danemark déclare que les compagnies danoises battant pavillon danois doivent se plier à la réglementation de ce pays.

224. Le Président émet des doutes quant à l'utilité d'un échange de vues avec le CEDS, compte tenu de la position clairement tranchée qui est la sienne depuis longtemps sur cette question.

225. La représentante des Pays-Bas se dit favorable à l'idée d'un dialogue bilatéral avec le CEDS.

226. La représentante de la Lituanie rappelle qu'une recommandation du Comité des Ministres reste valable tant que le problème n'est pas réglé. Elle suggère que le Comité gouvernemental rappelle la précédente recommandation du Comité des Ministres et invite les autorités danoises à prendre contact avec le CEDS en vue de trouver une solution.

227. Le Président soutient la proposition consistant à faire mention de la recommandation de 1995 et à rappeler aux autorités danoises qu'elles pourraient prendre rapidement contact avec le CEDS afin de résoudre le problème.

228. Le Comité gouvernemental approuve cette proposition.

229. Cette décision vaut aussi pour le constat de non-conformité adopté pour le Danemark au regard de l'article 6§2 de la Charte (voir *infra*).

## **CSE 5 ISLANDE**

***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.***

230. La représentante de l'Islande communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

*As the Secretariat explained, the case on priority clauses in Iceland is a long-standing case with which this Committee has become well familiar as it has been discussed extensively in its previous meetings.*

*As has been explained on those occasions, the priority clauses have a long history on the Icelandic labour market. They had already become widespread in collective agreements before the Act on Trade Unions and Industrial Disputes was passed in 1938.*

*Priority clauses can be found in most collective agreements on the private labour market, although they have not been introduced into collective agreements in the public sector. Historically, these priority clauses had the explicit aim to develop a well-organized labour market with strong trade unions as well as to promote the effective right to organise and a high level of trade union membership amongst workers. Today, around 80% of workers in Iceland are members of trade unions while around 90% are paid according to collective agreements.*

*As has been stated on previous occasions in the meetings of the GC, the Icelandic government has communicated to the social partners in Iceland the ECSR's findings that priority clauses in collective agreements infringe the right not to join trade unions.*

*The trade unions have subsequently emphasised their position that priority clauses are in full conformity with Icelandic law and that they are an important cornerstone of the private labour market. They have also emphasised that a priority right enjoyed by one trade union does not preclude the establishment of more trade unions within the same occupation, in the same geographical union area. Nor do priority clauses entail an exclusive right of the trade union to negotiate a collective agreement.*

*A trade union can only have recourse to a priority clause if it can prove that its member is as qualified or better qualified than a non-unionised applicant. Moreover, employers are free to determine the conditions applicants must meet in order to be offered a contract of employment and priority clauses must be interpreted narrowly, as has been confirmed by the Icelandic Labor Court.*

*These considerations have all been communicated to the ECSR in Iceland's previous reports as well as to the GC at previous meetings. Furthermore, the committees have been informed that the trade unions in Iceland have stated that the abolition of priority*



*clauses could impact the stability of the Icelandic labour market, with unforeseeable consequences.*

*It is the aim of the Government of Iceland to respect the social dialogue and recognise the importance that the social partners achieve consensus in collective agreements on labour market issues and thus contribute to economic and social stability and justice.*

*At the same time, the Icelandic Government recognises that, ultimately, it remains for the Government to ensure conformity of the national situation with the Charter. In that regard, the ECSR has repeatedly concluded that priority clauses interfere with the right not to join trade unions since they result in a position where non-unionised workers find themselves in a disadvantaged position on the labour market, compared to workers belonging to trade unions that have negotiated priority clauses for their members.*

*The Minister of Social Affairs and Children has therefore decided to start a formal dialogue with the social partners on priority clauses to analyse the role of such clauses on today's labour market and the effect it would have to abolish them from collective agreements.*

*For this purpose, the Minister will appoint a committee composed of representatives from the government and the social partners. The committee is expected to deliver its findings to the Minister next year.*

*Further information on these initiatives and their results will be provided in the next report.*

231. Le représentant de la CES déclare que la situation n'a pas changé en Islande, mais que certains signes tendent à montrer que toutes les parties sont désireuses d'ouvrir des discussions sur les questions qui se posent.

232. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et invite les autorités islandaises à fournir dans le prochain rapport toutes informations utiles, notamment le résultat des discussions entre les parties. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSE 5 POLOGNE**

***Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que, pendant la période de référence, le cadre juridique a continué d'empêcher certaines catégories de travailleurs de jouir pleinement de leur droit syndical.***

233. La représentante de la Pologne communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant deux aspects du constat de non-conformité.

*Firstly, the Chancellery of the Prime Minister confirmed that the provisions of the Civil Servants Act which limits the rights to some higher ranking categories of civil servants from fully enjoying the right to organise, as indicated in the conclusion of non-conformity, are not in conformity with either Article 5 of the Charter or ILO Convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise. In order to address the incompatibilities, it would be necessary to make modifications to the law on the civil service. As Parliamentary elections will be held in October 2019, the work on modifying the relevant provisions of the law could not start until 2019.*

*Secondly, an amendment to the Trade Union Act concerning trade union rights of home-based worker was adopted in July 2018 and entered into force in January 2019, thus Poland is in full compliance with the Charter. Independent experts, having examined the changes to the Trade Union Act, consider that the amendments meet the concerns that had been raised.*

234. Le Comité gouvernemental prend note des progrès réalisés concernant les travailleurs à domicile. S'agissant de la non-conformité des dispositions législatives relatives à différentes catégories de fonctionnaires, le Comité gouvernemental invite les autorités polonaises à faire plus largement le point, dans le prochain rapport, sur l'évolution de la loi sur la fonction publique. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSE 5 ROYAUME-UNI**

***Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que les dispositions de loi rendant illégal le fait pour un syndicat d'indemniser l'un de ses membres sanctionnés pour infraction ou pour outrage à magistrat et limitant considérablement les motifs pour lesquels un syndicat a légalement le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses membres constitue une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats.***

235. Le représentant du Royaume-Uni communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

*The Government respectfully disagrees with the Committee and we are firmly of the view that our provisions do not breach Article 5.*

#### *Union's ability to indemnify an individual*

*The UK Government is of the view that section 15 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA) serves a beneficial function, namely, to make it unlawful for a union to indemnify a union member for a penalty imposed for an offence or contempt of court. We believe that this deters reckless and unlawful behaviour by union officials, and therefore ensures union funds are safeguarded.*

*Our legislation provides protection for union members against wrongdoing within their unions. Furthermore, it is our view that it strikes the right balance of protecting the rights of union members whilst protecting the freedom of others.*

#### *Union's ability to discipline its members*

*The Government strongly supports the principle that workers should be free to join a trade union of their own choosing. With that in mind, we are of the view that the rights of unions to discipline and expel members needs to be balanced against the rights of individuals to acquire and retain their membership. Section 64 TULRCA gives union members the right not to be unjustifiably disciplined. This protection means members have the freedom to make up their own minds whether or not to support industrial action and provides*

*protection for members who seek to ensure that their union follows its own rulebook and complies with statutory requirements.*

*Under UK law, individuals are potentially committing a tort or breach of contract when they take industrial action. They can therefore lose pay for breach of contract. Under the UK system of trade union immunity unions cannot be sued for damages if they lawfully organise industrial action.*

*Since an individual's own rights and liabilities may be affected, as well as those of the unions, the Government considers that the individual needs to be free to decide whether or not to take part in lawfully organised industrial action, whether or not this is lawfully organised.*

*Whilst UK law does not prevent a trade union from expressing dissatisfaction with members refusing to take industrial action, the Government considers that the law should not allow a union to take certain disciplinary actions - such as expulsion - against members who, for example, decide not to break their contract of employment; make allegations of breaches of union rules by union leaders; or who wish to no longer have their union subscriptions taken at source from their salaries.*

*We would like to point out that the UK Government has taken steps to improve the autonomy of unions with regards to matters relating to their membership. Section 19 of the Employment Act 2008 modified the rights of a trade union to determine its conditions for membership, and to take political party membership into account when deciding whether a person should belong to the trade union. These provisions broadened a trade union's ability to exclude or expel individuals.*

236. Le représentant de la CES rappelle que le constat de non-conformité repose sur un motif grave et qui perdure depuis longtemps. Il demande au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail. Il rappelle que le Comité a déjà invité les autorités britanniques à engager le dialogue avec le CEDS sur ce point et il souhaite savoir si des progrès ont été réalisés dans cette voie.
237. Le Secrétariat déclare n'avoir reçu aucune demande de contact de la part des autorités britanniques.
238. La représentante de la Grèce soutient la proposition du représentant de la CES de demander au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail et de procéder à un vote.
239. Le Comité gouvernemental met aux voix une nouvelle recommandation destinée à remplacer celle de 1997, recommandation qui est rejetée (10 voix pour, 6 contre et 24 abstentions). Le Comité gouvernemental met ensuite aux voix un avertissement, qui est adopté (23 voix pour, 2 contre et 13 abstentions).
240. Le Comité gouvernemental adopte l'avertissement, invite les autorités britanniques à rendre la situation conforme à la Charte, et rappelle que la recommandation de 1997 reste valable.

## Article 6 – Droit de négociation collective

**Article 6§2 – Les Parties s’engagent à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l’institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d’employeurs, d’une part, et les organisations de travailleurs, d’autre part, en vue de régler les conditions d’emploi par des conventions collectives.**

### CSE 6§2 REPUBLIQUE TCHEQUE

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

241. Le Secrétariat explique qu’aux termes de l’article 6§2, la négociation collective doit aboutir à la conclusion de conventions collectives.

242. La représentante de la République tchèque communique les informations ci-après.

*The promotion of voluntary negotiations is one of the key activities of the Government of the Czech Republic.*

*There is a very intensive cooperation with national tripartite body - the Council of the Economic and Social Agreement (CESA), which meets regularly (monthly), serves as regular and solid platform for national tripartite consultations of the Government and national representative organisations of workers and employers. All the important national economic and social policy strategies, policies, and legislation have been discussed with social partners within the CESA.*

*According to the Regulation of the legislative process (approved by the Government), the national representative organisations of social partners are regular and obligatory participants of this process. These organisations have thus the opportunity to influence the legal order of the country through the **consultation procedure** concerning all the bills and law amendments. Comments and observations raised by the social partners which were not settled during this consultation procedure, must be reported to the Government when the Government approves such legislative acts.*

*With the aim to promote the development of collective bargaining, the Government (via MoLSA) provides annually (in accordance with Section 320a of the Labour Code and based on the agreement of the Council of the Economic and Social Agreement) a financial grant<sup>7</sup> to national representative trade union organisations and employers' organisations. Thanks to this support, these organisations strengthen capacity of relevant organisations at national, regional, sectoral and enterprise level with the aim to increase their ability to bargain collectively, to conclude collective agreements, to advance important interests of workers and employers, namely their economic interests, working and social conditions, including wages, OSHP, working time etc. both for private and public sector .*

<i>In 2017 the contribution amounted to 34 280 272 CZK</i>
<i>In 2018 the contribution amounted to 31100 577 CZK</i>
<i>In 2019 the contribution amounted to 37 581 063 CZK.</i>

### Legal protection

*To promote collective bargaining at enterprise level, there is a strong legal protection of trade unions guaranteed by law. The trade union organisation can be established by minimum of three members only, on the base of notification. Any form of discrimination or different treatment based on trade union membership in labour relations is prohibited by law (Labour Code, Anti-discrimination Act, Employment Act ).*

---

<sup>7</sup> Guidance notes of the CESA regulating the process of cooperation.

*There is a strong legal protection of trade union representatives against dismissal - the employer has to ask the trade union organisation for its prior consent before giving a notice of termination of an employment of the trade union member.*  
*Technical support to trade unions*

*Employer is obliged to create at his own cost conditions for proper performance of activities by employee representatives, such as furnished rooms and equipment, costs relating to their maintenance and technical operations and by covering the cost of necessary documents, to provide sufficient time off necessary for activity as a mediator and arbitrator in collective bargaining et c.*  
*Regular annual survey of wage, working conditions and benefits negotiated in collective agreements is published at the website [www.kolektivnismlouvy.cz](http://www.kolektivnismlouvy.cz).*

243. Le Président demande si des moyens sont mis en place pour faciliter la conclusion de conventions collectives. Le motif de non-conformité concerne l'absence de promotion desdites conventions.
244. La représentante de la République tchèque déclare que les conventions s'appliquent également aux travailleurs non syndiqués, de sorte qu'on ne saurait considérer que la négociation collective ne fonctionne pas en se fondant simplement sur le pourcentage dont il est fait état dans la conclusion. Elle précise que les autorités de son pays ne recueillent pas de données chiffrées sur les conventions collectives qui ont été passées.
245. Le Président souligne que le constat de non-conformité repose uniquement sur l'absence de promotion de la négociation collective.
246. Le représentant de la CES explique que les partenaires sociaux tchèques sont très actifs en termes de renforcement des capacités. Bien que les chiffres dont il dispose soient supérieurs à ceux mentionnés dans la conclusion (46% selon la base de données de l'OCDE), il note une baisse du nombre de conventions collectives conclues.
247. Le Secrétariat explique que la conformité au regard de la Charte ne dépend pas d'un pourcentage déterminé à atteindre. Le CEDS apprécie les situations au cas par cas.

248. Le Comité gouvernemental invite les autorités tchèques à faire de leur mieux pour promouvoir les conventions collectives et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSE 6§2 DANEMARK**

**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.**

249. Le représentant du Danemark communique les informations ci-après.

*I would like to refer to my previous intervention in which I have commented on the committee conclusions in relation to articles 5 and 6 para 2 of the 1961 social charter jointly.*

*I will therefore not comment any further. I do, however, stand ready to answer any questions the Committee might have in relation to article 6, para 2.*

250. Le Président propose au Comité gouvernemental, comme pour l'article 5 relatif au Danemark, de faire mention de la recommandation de 1995 et de rappeler aux autorités danoises qu'elles pourraient prendre rapidement contact avec le CEDS afin de résoudre le problème.

*Voir ci-dessus l'article 5 relatif au Danemark (la décision du Comité gouvernemental concerne les deux dispositions)*

### **CSE 6§2 ESPAGNE**

**Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que la législation permet aux employeurs, de façon unilatérale, de ne pas appliquer les conditions convenues dans les conventions collectives.**

251. La représentante de l'Espagne communique les informations ci-après.

*The representative of Spain explained that the situation had not changed since the last ECSR assessment. She proposed to hold a meeting with the ECSR with a view to clarifying the situation. This meeting could be held on the occasion of the upcoming conference with the Inter-American Court of Human Rights which will be held in October in Madrid.*

*She provided the following information on two judgments delivered by the Constitutional Court of Spain concerning the specific issue covered by the conclusion:*

*“Arrêt de la plénière de la Cour constitutionnelle du 8/2015 du 22 janvier de deux mille quinze confirmant la constitutionnalité des articles 41, 51, 84.2 et disposition complémentaire 10 du Statut des travailleurs, dans son libellé donné par la loi 3/2012 du 6 juillet sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail.*

*Le TC déclare :*

*Sur la réforme de l'art. 41 du Statut des travailleurs, qui attribue à l'employeur le pouvoir de modifier unilatéralement les conditions de travail prévues dans les "conventions collectives", c'est-à-dire celles dites "extra statutaires" ou "à efficacité limitée" (elles manquent d'efficacité générale rejettent la violation des articles 37.1 (droit de négociation collective) et 28.1 (liberté d'association) de la Constitution dans la mesure où, comme l'avait prévenu le droit en appel, Dans son énoncé des motifs, la limitation du droit de négociation collective poursuit le but de «rechercher le maintien du travail plutôt que sa destruction».*

*En outre, explique le jugement, l'exercice de la faculté des affaires de la modification unilatérale des conditions de travail "n'est conçu que comme une alternative à l'échec de la négociation préalable et obligatoire avec les représentants des travailleurs".*

*D'autres conditions sont établies, telles que :*

*- L'employeur ne peut prendre la décision discrétionnaire que si "des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production éprouvées sont concordantes" ou lorsque*

*- La décision commerciale "est dans tous les cas soumis à un contrôle juridictionnel".*

*À cet égard, en ce qui concerne les dérogations et qu'elles sont imposées unilatéralement, les données sur la non-application des accords de la période 2013-2017 témoignent, d'une part, de leur diminution significative (de 2 512 en 2013 à 1 076 2017) et, d'autre part, plus important encore, que 98,9% des non-demandes sont adoptées par accord, soit pendant la période de consultation, soit lors de procédures ultérieures.*

*Ensuite, ni l'employeur ne se sépare de ce qui est établi dans la convention sans motif ou avec une justification causale ouverte, et il n'est pas non plus possible que le décrochage puisse être forcé contre l'opposition de la représentation des travailleurs.*

*Il est évident que l'inapplication, d'une part, répond à un contexte de difficulté particulière et, d'autre part, que la règle est de parvenir à un consensus sur son utilisation par ceux qui sont le plus directement concernés par une hypothèse de crise. En bref, sa condition de mesure exceptionnelle, causale et concertée est soulignée.*

*De même, en ce qui concerne le nouveau libellé de l'article 82.3 ET réglementant la procédure d'inapplication en société des conditions de travail convenues dans la convention collective («prise en charge»), il est nécessaire de mentionner le STC 119/2014 du 16 juillet qui stipule que une telle mesure a un but constitutionnel légitime lorsqu'elle est dictée dans un contexte de crise économique grave et dans le but de promouvoir la flexibilité interne de l'entreprise avant la destruction de l'emploi ou la cessation de l'activité productive. »*

252. Le représentant de la CES demande si le Gouvernement en exercice a l'intention de rétablir les droits en question et de remédier à la situation de non-conformité. Il demande pourquoi ce problème particulier n'a pas été traité et rappelle qu'une obligation internationale est ici en jeu, quelle que soit la position de la Cour constitutionnelle.

253. La représentante de l'Espagne explique que le souhait du Gouvernement est de réformer le droit du travail mais souligne qu'il y a, sur ce point, un malentendu entre le CEDS et les autorités espagnoles. Selon elle, la situation est conforme à la Charte.

254. Le Président propose de prendre note des informations communiquées et d'inviter les autorités espagnoles à prendre rapidement contact avec le CEDS afin de lever tout éventuel malentendu.

255. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et invite les autorités espagnoles à prendre contact avec le CEDS pour lever tout éventuel malentendu.

### **CSE 6§2 ROYAUME-UNI**

**Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs et les syndicats n'ont pas le droit d'engager une action en justice contre les employeurs qui proposent à des collègues de travail des offres les incitant à s'exclure eux-mêmes de la négociation collective.**

256. Le représentant du Royaume-Uni communique les informations ci-après.

*We acknowledge that Article 6 obliges us to ensure the effective exercise of the right to bargain collectively. The UK takes a voluntarist approach to collective issues. Collective bargaining is largely a matter for individual employers, their employees and their trade unions and we believe that our current domestic law sufficiently protects the rights of trade unions and workers under Article 6.*

*Section 145A of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA) entitles individual trade union members to the right to not be made an offer by an employer where the sole or main purpose is to induce them to not be or seek to be a trade union member.*

#### ***Rights of workers who did not receive an offer***

*The UK Government does not believe Article 6(2) guarantees the right for co-workers or trade unions to bring proceedings with regard to inducement offers to surrender a worker's union rights. The text in Article 6(2) does not indicate this is a requirement and we believe that to interpret the text so widely would be incorrect.*

*The right to not receive an inducement offer to surrender one's union membership is a right held by an individual worker, and similarly it is therefore appropriate that they, as individual workers, are entitled to enforce that right. This is consistent with other individual rights in individual rights in industrial relations law.*

*From a practical perspective, it would be very difficult for a co-worker to bring a claim.*

#### ***Free-standing right for unions to complain about its right to collective bargaining***

*The Government is content that our current law conforms to Article 6(2) of the ESC.*

*We believe that on a fair reading of Article 6, the right of the applicant unions to strive for the protection of their members' interests is not a right separate from and independent of the Article 6 right of their members to freedom to belong to a union for the protection of their interests, it is contingent upon the members' own right. It follows that infringement of the rights of the union only happens as a result of infringement on the individual's rights and as such the union has no free-standing right.*

*It is the UK Government's position that the rights of trade union members are sufficiently protected and are enforceable through section 145A of TULRCA.*

257. Le Président déclare que le rôle du Comité gouvernemental se limite à examiner la situation sur le plan économique et social et qu'il ne se prononce pas sur les questions



traitées par le CEDS. Le Comité s'est penché à plusieurs reprises sur cet aspect spécifique du motif retenu pour prononcer un constat de non-conformité contre le Royaume-Uni, sans jamais parvenir à résoudre le problème.

258. Le représentant de la CES fait remarquer que, si les collègues de travail ne sont pas les mieux placés pour défendre les droits des travailleurs, les syndicats qui les représentent ne sont pas, eux non plus, en mesure d'engager des poursuites judiciaires à cet effet. En outre, le Comité n'a engagé aucune initiative en vue de corriger cette situation, si ce n'est renvoyer le dossier au CEDS.
259. Reprenant l'historique de cette affaire, le Président constate que le Comité gouvernemental n'a jamais mis aux voix une recommandation ou un avertissement à ce sujet, mais a invité les autorités britanniques à prendre contact avec le CEDS. Il faudrait que le Comité décide ce qu'il y a lieu de faire pour ce cas de non-conformité.
260. Le représentant de l'Irlande demande au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail dans un souci de cohérence.
261. La représentante de la Lituanie soutient la proposition de l'Irlande.
262. Le Président suggère de procéder à un vote sur cette question.
263. Le Comité gouvernemental met aux voix une recommandation, qui est rejetée (0 voix pour, 3 contre et 36 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (22 voix pour, 0 contre et 18 abstentions).

**Article 6§4 – Les Parties reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.**

#### **CSE 6§4 CROATIE**

***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 et que le délai d'enregistrement d'un syndicat, qui peut aller jusqu'à 30 jours, porte atteinte au droit de déclencher une grève.***

264. La représentante de la Croatie communique, oralement et par écrit, les informations ci-après concernant le motif de non-conformité.

*When it comes to the right to strike, we want to emphasize that this right is extremely important in the Republic of Croatia. As such, it is guaranteed by the Constitution of the Republic of Croatia, the Labour Act and each collective agreement contains a chapter regulating the right to strike that is more extensive than in the Labour Act.*

*The Constitution of the Republic of Croatia, Article 61 guarantees the right to strike. This right may be restricted in the armed forces, police, public administration and public services, as law defines it.*

*In the Republic of Croatia, Labour Act regulates the right to strike. In the Act, a whole chapter is dedicated to the aforementioned matters in the framework of the settlement of collective labour disputes.*

*A strike is ultimate remedy that trade unions take when they can't realize protection and promotion of the economic and social interests of its members.*

*Further to the Committee's comment that the right to strike is reserved exclusively for trade unions, we would like to mention that in accordance with our national legislation trade union is a registered association with legal capacity to enter into and sign collective agreements or take any other industrial actions. A group of people doesn't have the legal capacity so it can't be a legal entity, enter into, or sign the collective agreements. For this reason of legal capacity, the employer can't enter into a collective agreement with group of workers. It has to be trade union.*

*We would like to mention that there are 667 trade unions that are registered in the register of associations maintained under the Labour Act.*

*Trade unions are representative of all employees, they are synonymous for the employees, and the union members themselves are workers who are employed by the employer.*

*Through trade unions, all employees are entitled to strike. This way employee can fight for all their rights.*

*The reconciliation process with the employer must be completed before the strike begins.*

*The conciliation process may be terminated by an agreement that deals with disputes such as the manner and timing of the payment of salaries (if this has been disputed).*

*Article 205 (paragraph 1) states that trade unions have the right to call a strike and to carry it out for the purpose of protecting and promoting the economic and social interests of their members, but also for non-payment of wages, part of wages, or wage compensation if they are not paid by the due date.*

*The strike must be announced to the employer or association of the employer against whom it is directed and the letter of the notice must state the reason for the strike, the day, place and time of the beginning of the strike.*

*The Labour Act does not define the term of strike but defines the preconditions for its organization. This is the result of organized union action to protect and promote the economic and social interests of its members.*

*We want to emphasize that the social partners are involved in drafting regulations governing the right to organize and take industrial action, including the right to strike.*

*We would like to point out that, except by the Labour Act, the strike procedure can be regulated by collective agreements, and that is very common in the Republic of Croatia.*

*The Committee considers that the 30-day deadline for issuing a decision on the application for entry in the register of associations is too long.*

*We would like to emphasize that this deadline is harmonized with a special act, the Act on General Administrative Procedure, which prescribes the rules based on which state administration bodies, bodies of local and regional self-government units and legal persons with public authority act and resolve in administrative matters.*

265. Le Président déclare que le CEDS considère qu'un délai de 30 jours est, dans les faits, trop long mais qu'en l'espèce, cela ne semble pas poser problème.

266. Le représentant de la CES demande au Secrétariat de préciser si le Comité examine pour la première fois le problème du délai de 30 jours, alors qu'au vu des documents de travail, une violation de la Charte aurait pu être établie dès 2006, et pour quelle raison cette question n'a pas été mentionnée entre 2006 et 2014.

267. Le Secrétariat répond que cela vient de ce que la Croatie n'a pas soumis de rapport lors du précédent cycle de contrôle en 2010.
268. Le représentant de la CES déclare que la simplification de la procédure de rapports ne semble pas accroître son efficacité, les exemples pratiques démontrant que les grèves étaient décidées très vite, parfois en deux jours ; il se demande si le CEDS a pris en compte cette pratique, car cela ne semble pas poser problème.
269. Le Secrétariat indique que le CEDS n'était probablement pas au courant de ce fait et demande à la représentante de la Croatie si, lors de la prochaine réunion, elle pourra fournir les informations en question, y compris le taux de syndicalisation.
270. La représentante de la Croatie indique que ces informations sont données dans le rapport mais pas pour chaque année ; elle ajoute que, s'il y avait un problème de constitution et d'organisation des syndicats, il n'y en aurait pas autant dans le pays.
271. Le Président déclare que cette intervention confirme son sentiment et suggère que le Comité gouvernemental prenne note des informations communiquées concernant le délai d'enregistrement d'un syndicat, ainsi que du nombre de personnes couvertes par les conventions ou négociations collectives.
272. Le Comité gouvernemental convient de prendre note des informations qui ont été communiquées et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS, mais invite également les autorités croates à fournir les informations requises dans le prochain rapport.

#### **CSE 6§4 REPUBLIQUE TCHEQUE**

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

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

273. La représentante de la République tchèque communique les informations ci-après.

***Ad a)*** *Section 17 of the Collective Bargaining Act <sup>8</sup> stipulates that the right to call a strike in disputes regarding collective agreements is subject to a majority requirement of two-thirds of the votes cast and a quorum requirement of 50% of the employees concerned by the agreement.*

*That means that at least half of all employees were present at the voting and two thirds of them voted in favour of the strike. These two thirds make in fact 34 employees, which is one third of all employees, which can be easily voted down.*

*The mentioned quorum has been introduced in Collective Bargaining Act in 2007 in agreement with the social partners in reaction to negative conclusion of the ECSR and with the aim to be in line with the Charter.*

*The Digest of Case law of the ECSR from December 2018 [page 106, part b} "Other procedural requirements"] stipulates that:*

***"Subjecting the exercise of the right to strike to prior approval by a certain percentage of workers is in***

***conformity with Article 6§4, provided that the ballot method, the quorum and the majority required are not such that the exercise of the right to strike is excessively limited."***

*The Czech Republic is persuaded that the required percentage is not too high. It does not cause any problems or disputes in practice. The very high standard of legislation, which does not prevent the exercise of the right to organise and collective bargaining helps to keep social and industrial peace and stability in the Czech Republic. The Czech Republic believes that based on the presented example and explanation, 34% of all employees shall not be considered as excessively limited.*

***Ad b)*** *As described previously in connection with Article 5, Members of Prison Guard, Municipality Police, Fire Guard, Rescue System, Civil Protection, Customs Administration and other civil servants can form and form associations without any limitation as far as it is in line with their duties.*

*Restriction is based on the very nature of the armed forces; whose mission is to protect the security of the society as a whole.*

---

8 Act No 2/ 1991 Coll., Collective Bargaining Act, amended by Act No 264/ 2006 Coll., effective from January 1, 2007.

274. Le Président note que le second motif ne porte pas sur le droit de constituer des syndicats, mais sur l'interdiction totale du droit de grève faite aux fonctionnaires de police, militaires, etc. Il demande si ces travailleurs peuvent se doter de syndicats et si ces derniers auraient le droit de grève.

275. La représentante de la République tchèque répond qu'ils le pourraient, à condition que cela ne soit pas contraire aux obligations imposées à ces personnels ; elle ajoute cependant qu'une grève est considérée comme une mesure de dernier ressort.

276. Le représentant de la CES déclare que le second motif de non-conformité résulte d'un malentendu sur un seul point : il n'y a pas d'interdiction de faire grève, mais ce droit est soumis à une restriction. Aux dires de la représentante tchèque, les fonctionnaires peuvent se mettre en grève pourvu que cela ne soit pas contraire à leurs obligations ; mais la question qui se pose est de savoir quelle est l'ampleur de la restriction.

277. Le Secrétariat déclare que le CEDS considère que le droit de grève est totalement interdit, et non pas restreint, sauf si la loi a été abrogée.

278. Le représentant de la CES fait remarquer que la restriction peut être si large qu'elle peut être qualifiée d'interdiction.

279. Le Président indique que le nombre de votes requis en faveur d'une grève (30 ou 35-36) ne semble pas poser problème. Cependant, si une entreprise compte plusieurs milliers de salariés, la situation se complique. Concernant le deuxième motif de non-conformité, un fonctionnaire peut faire grève si cela n'est pas contraire à ses obligations. S'agissant des pompiers ou des agents pénitentiaires, il ne voit guère comment ils pourraient faire grève s'il leur faut tenir compte de leurs obligations.

280. Le Secrétariat indique qu'aux yeux du CEDS, ces catégories de travailleurs doivent pouvoir faire grève, mais que ce droit peut être limité dans certaines situations particulières.

281. La représentante de la République tchèque dit s'être fourvoyée dans ses explications et avoir mélangé deux choses. En réalité, la possibilité de faire grève dépend des obligations imposées aux intéressés : en cas d'incendie, par exemple, les pompiers d'une caserne ne pourront pas tous participer à une grève. Dans chaque entreprise, une liste de personnes assurant un service minimum en cas de grève doit être établie.

282. Le Président constate que les personnels énumérés dans le constat de non-conformité peuvent faire grève mais doivent assurer un service minimum ; cette information devra figurer dans le prochain rapport et la situation, qui était non conforme depuis 2002, sera ainsi corrigée. Il suggère de prendre note de ces informations, d'inviter les autorités à en fournir davantage dans le prochain rapport et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSE 6§4 DANEMARK**

***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.***

283. Le représentant du Danemark communique les informations ci-après.

*The conclusion at hand concerns art. 6, para. 4, of the charter. It states that the situation in Denmark is not in conformity with the charter, since:*

1. *civil servants employed under the Civil Servants Act are denied the right to strike, and*
2. *that the workers who are not members of a trade union that has called a strike are prevented from participating in the strike, unless they join the relevant trade union, and they do not enjoy the same protection as the trade union members if they participate in a strike.*

### **Civil servants**

- *As a starting point I would like to emphasize, that the vast majority of public employees in Denmark are employed according to collective framework agreements. This gives them a right to strike.*
- *Only a very limited number of all public employees are employed under the Civil Servants Act - which denies the right to strike.*
- *Thus, the vast majority of civil servants in Denmark has a right to strike – they are not employed under the Civil Servants Act.*
- *The Danish Government has continuously had a focus on limiting the number of civil servants employed under the Civil Servants Act.*

### *New appointments*

- *In 2000 this effort lead to a circular letter, which limited the appointment of new civil servants to positions covered by article 31 in the Social Charter.*
- *Since the circular letter there has been further reductions in the number of positions in which new civil servants can be appointed under the Civil Servants Act.*
- *An example of this reduction is the 2008 collective framework agreement on employment conditions for higher government officials.*
- *The agreement limited the number of positions of higher government officials in which new civil servants under the act can be appointed. New appointments were limited to permanent secretaries and similar chief government officials.*
- *New appointments are thus only used in the following positions:*
  1. *permanent secretaries and similar chief government officials*
  2. *judges*
  3. *senior deputy judges*
  4. *senior prosecutors*
  5. *employees in the police corps*
  6. *governors of prisons*
  7. *prison officers*
  8. *high ranking officers in the military and civil defense forces, and*

#### *9. inspectors of the fishery inspection.*

- *New appointments are therefore in conformity with the charter and has been since the 2000 circular letter.*

#### *Reductions in numbers*

- *As per 31st of May 2019 there were approximately 28.000 civil servants employed in the state sector under the Civil Servants Act, a reduction from approximately 50.000 as of September 2011.*
- *Of these civil servants (28.000), only approximately 16.000 were employed in positions which are still open to new appointments under the Civil Servants Act – all of which are covered by article 31 in the Social Charter.*

#### *Transitional scheme (in positions with no new appointments)*

- *The remaining approximately 12.000 persons are covered by a transitional scheme.*
- *Civil servants under the scheme have the opportunity to be employed instead according to collective framework agreements – and thus gain access to the right to strike.*
- *However these persons have wished to remain employed under the Civil Servants Act with the restrictions on the right to strike that this entails.*
- *When persons under the transitional scheme terminate their employment they will be replaced by persons not hired under the civil servants act.*

#### *Social partners*

- *The social partners have been thoroughly consulted through the reductions made by the 2000 circular letter and the 2008 collective agreement.*
- *The social partners have not expressed a wish for further reductions of employment under the Civil Servants Act and have accepted the optional character of the transitional scheme.*

#### **Non-union members' right to participate in strike and to be protected during a strike**

- *The right to strike in Denmark is closely related to the right to collective bargaining. The right to strike is primarily exercised when unions attempt to establish or renew collective agreements on wage and working conditions with employers.*
- *In order to engage in negotiations, there must be a collective of workers which puts forward a demand – typically a union.*

- *It is the opinion of the Danish Government that a single worker can neither demand such negotiations nor support these demands by means of a strike.*
- *The right to strike is guaranteed by all major labour market agreements, including agreements for the public sector.*
- *Labour market organisations have an independent right to initiate conflicts on behalf of their members. Organisations may not demand that non-members initiate or participate in labour conflicts.*
- *It should be noted however, as a nuance - that according to the working environment legislation, collective agreements and fundamental legal principles, an employee has, regardless of whether organised or not, the right to leave the workplace if his or her life, honour or welfare is under threat.*
- *As a consequence, a worker may leave the workplace without prejudice or harmful or unfair consequences when a serious and immediate danger exists.*
- *After a collective agreement is reached, a peace obligation exists for the duration of the agreement. As a consequence, strikes are prohibited until the expiration of the agreement.*
- *It is the opinion of the Danish Government that Article 6 protects the right to collective bargaining and the use of collective action as a means to ensure that this right may be exercised.*
- *To conclude - The right to action in support of attaining a collective agreement is the sole prerogative of a collective of workers. The Danish Government does not view Article 6 as relating to an individual right to action in order to secure collective bargaining.*

284. Le Président observe que, si l'on refait l'historique du problème ici en cause, on trouvera deux pages de conclusions négatives, dont une recommandation visant le Danemark.

285. Le représentant de l'Irlande indique que le nombre de hauts fonctionnaires non autorisés à faire grève est limité et diminue progressivement.

286. Le représentant de la Norvège demande, à propos du second motif de non-conformité, si le droit de grève est un droit individuel ; il lui semble pourtant qu'il s'agit d'un droit collectif au regard de la Charte.

287. Le représentant du Danemark dit avoir le sentiment que telle est l'interprétation du CEDS.



288. Le représentant de la CES se dit préoccupé par le premier motif de non-conformité, étant donné que le processus devant aboutir au changement du statut des fonctionnaires va s'étaler au moins jusqu'en 2030 et que certains décideront de conserver leur statut actuel ; il suggère donc au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail. S'agissant du second motif de non-conformité, il croit comprendre que les travailleurs non affiliés au syndicat ayant appelé à la grève mais qui participent à celle-ci ne jouissent pas des mêmes garanties que ceux qui y sont affiliés. La CES demande, premièrement, ce qu'il se passe lorsque des travailleurs non affiliés au syndicat participent à la grève et, deuxièmement, si les travailleurs qui ne sont pas en mesure d'aller travailler en raison de la grève sont sanctionnés ou considérés comme des grévistes agissant dans l'illégalité.
289. Le représentant du Danemark a répondu que sur la deuxième question, on ne peut pas dire qu'ils frappent illégalement, mais cela devra être confirmé. Quant à la 1ère question, le représentant aurait besoin de recueillir plus d'informations pour répondre.
290. Le représentant de la CES fait remarquer que cela semble logique dès lors que l'intéressé n'est pas affilié à un syndicat. Mais qu'advient-il lorsqu'un salarié désireux de travailler en est empêché en raison de la grève ? Ces travailleurs s'exposent-ils à des sanctions ?
291. Le représentant du Danemark répond qu'il lui faut obtenir de plus amples informations pour répondre.
292. Le représentant de la CES demande si l'on en sait plus sur le processus visant à modifier le statut des fonctionnaires.
293. Le représentant du Danemark déclare ne disposer, à ce stade, d'aucune information sur la date à laquelle prendra fin ledit processus.
294. La représentante de la Grèce demande à nouveau combien de travailleurs relèvent de la loi relative à la fonction publique.
295. Le représentant du Danemark répond qu'au 31 mai 2019, le secteur public employait environ 28 000 personnes sous le régime de la loi relative à la fonction publique, soit près de 50 000 de moins qu'en septembre 2011. Sur ce total, seuls 16 000 occupaient un poste encore susceptible d'être pourvu dans les conditions fixées par la loi susmentionnée – tous ces postes correspondent à la définition de ceux visés par l'article 31 de la Charte sociale. Les 12 000 autres relèvent du régime provisoire et ne peuvent plus être pourvus en vertu de ladite loi.
296. La représentante de la Grèce met en avant l'importance que revêt cette affaire : à ses yeux, on ne peut parler d'un nombre limité de personnes privées du droit de grève lorsque l'on sait qu'ils sont 28 000 dans ce cas, quand bien même leur nombre a été réduit.

297. Le représentant du Danemark précise que le nombre de fonctionnaires concernés est de 12 000.
298. La représentante de la Grèce pensait qu'il s'agissait de 28 000 et que les 12 000 seraient remplacés lors de leur départ à la retraite.
299. Le représentant du Danemark explique que 16 000 fonctionnaires occupent un poste qui restera dans la fonction publique ; il s'agit d'exceptions couvertes par l'article 31. A cela s'ajoutent 12 000 fonctionnaires en activité qui n'entrent pas dans la catégorie visée à l'article 31, mais qui occupent des postes qui ne seront pas renouvelés et qui quitteront définitivement le secteur public.
300. Le Président résume la situation et déclare que le pays compte 28 000 fonctionnaires, dont 16 000 relèvent de la loi relative à la fonction publique et 12 000 d'un régime provisoire, ces derniers étant progressivement remplacés par des travailleurs relevant d'un nouveau système.
301. Le représentant du Danemark valide le tableau récapitulatif que vient de brosser le Président.
302. La représentante de la France souhaite que l'on fasse le point sur la différence entre droits individuels et droits collectifs et que l'on explique succinctement en quoi consiste le régime provisoire. Elle demande en outre des éclaircissements sur ce qu'il advient lorsqu'un travailleur affilié à un syndicat ne veut pas faire grève.
303. La représentante de l'Estonie s'enquiert du nombre de fonctionnaires couverts par les conventions collectives, ce qui permettrait de déterminer combien sont protégés par l'article 31.
304. Le représentant du Danemark accède à la première requête de la représentante française mais dit ne pas disposer d'informations sur le deuxième point, ajoutant qu'il peut essayer d'en obtenir. S'adressant à la représentante de l'Estonie, il explique que les chiffres qu'elle réclame se trouvent dans la loi relative à la fonction publique, mais qu'il peut également rechercher des informations à ce sujet pour plus de clarté.
305. Le représentant de la CES propose une solution plus pragmatique et convient avec la représentante de la Grèce qu'il serait raisonnable que le représentant danois recueille certaines informations pour répondre ultérieurement aux questions afin de pouvoir tirer une conclusion.
306. Le représentant de l'Irlande fait part du sentiment de confusion générale que suscitent ces chiffres ; ce qui est clair, c'est que les 12 000 postes en question ne seront pas renouvelés et que leurs titulaires ne vont pas rester dans la fonction publique.
307. Le Président déclare que telle est effectivement la situation, mais précise qu'il reste 16 000 autres fonctionnaires.

308. Le représentant de l'Irlande répond qu'ils sont couverts par l'article 31.
309. Le représentant du Danemark convient avec le représentant de l'Irlande que la discussion concerne 12 000 agents.
310. La représentante de la Grèce approuve la décision de reporter la discussion pour permettre au représentant danois d'obtenir les données chiffrées pertinentes.
311. La représentante de la France demande des informations sur la période de transition et s'interroge notamment sur la situation à laquelle il faut s'attendre lorsqu'elle prendra fin.
312. Le Président répond que le représentant du Danemark devra fournir toutes les informations pertinentes le lendemain.

(Jour suivant)

313. Le représentant du Danemark explique que, sur les 28 000 agents de la fonction publique, 12 000 occupent un poste relevant d'un régime de transition et seront remplacés par des travailleurs couverts par une convention collective. Aucune date de fin de ce régime transitoire n'est avancée, mais les plus jeunes fonctionnaires relevant de la loi relative à la fonction publique ont une trentaine d'années. Ces 12 000 fonctionnaires ont eu la possibilité d'être couverts par une convention collective, mais ont choisi de ne pas réclamer le droit de grève et de ne pas pouvoir l'exercer. Répondant à la question concernant les travailleurs non syndiqués, le représentant danois explique qu'ils ont le droit et l'obligation d'aller travailler comme à leur habitude. Au Danemark, il est illégal d'obstruer physiquement l'accès aux lieux de travail, comme l'a établi la Cour suprême. L'employeur peut demander l'aide de la police pour permettre aux travailleurs non syndiqués de se rendre à leur poste.
314. Le représentant de la CES remarque qu'aucune date n'est envisagée pour la fin du régime de transition et que la plupart des agents sont âgés d'une quarantaine d'années. Il demande en outre quel est l'âge légal de départ à la retraite au Danemark, et si le fait que ces 12 000 fonctionnaires aient choisi de continuer à relever de la loi relative à la fonction publique signifie qu'ils ont la possibilité d'être couverts par une convention collective s'ils le souhaitent.
315. Le représentant du Danemark répond par l'affirmative, ajoutant ne pas être en mesure d'apporter des précisions sur ce point. Il précise que l'âge de la retraite oscille entre 65 et 67 ans.
316. Le représentant de la CES note que les personnes concernées représentent 6% des agents de la fonction publique et que le problème va perdurer pendant les 25 prochaines années.
317. Le représentant du Danemark déclare qu'aucune date n'est envisagée pour la fin du régime de transition, mais que les plus jeunes fonctionnaires ont une trentaine

d'années et que des solutions existent puisqu'il s'agit d'un changement progressif de statut.

318. Le Président indique que les agents auraient pu relever d'un autre régime, mais ont choisi de conserver leur statut parce qu'ils y trouvent leur compte. La question est de savoir si le régime transitoire offre d'autres avantages.

319. Le représentant du Danemark répond que la loi relative à la fonction publique procure de nombreux avantages aux agents et que les partenaires sociaux ne semblent d'ailleurs pas avoir d'inquiétude à ce sujet.

320. Le Comité gouvernemental prend note de la situation des personnes employées dans le secteur public et du nombre d'agents relevant de la loi relative à la fonction publique. Il souligne qu'il s'agit d'un changement progressif de statut et que le Comité attendra la prochaine appréciation du CEDS même si, dans quatre ans, la conclusion sera probablement identique à celle formulée aujourd'hui.

#### **CSE 6§4 ALLEMAGNE**

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

- ***l'interdiction de toutes les grèves ne visant pas à conclure une convention collective restreint le droit de grève de manière excessive ;***
- ***les conditions à remplir pour qu'un groupe de travailleurs puisse constituer un syndicat habilité à déclencher une grève restreignent le droit de grève de manière excessive ;***
- ***le fait de refuser le droit de grève à l'ensemble des fonctionnaires, qu'ils exercent ou non des prérogatives de puissance publique, restreint le droit de grève de manière excessive.***

321. Le représentant de l'Allemagne communique les informations ci-après.

*The Federal Government has always maintained its legal opinion that the ban on strikes by pensionable civil servants in Germany is in line with the ESC.*

*In addition to the general restriction of Article 31 ESC, which applies to all rights, the right to strike is also subject to a national ascertainment reservation, i.e. a special restriction, pursuant to Annex, Part II, on Article 6 (4):*

*"It is understood that each Contracting Party may, insofar as it is concerned, regulate the exercise of the right to strike by law, provided that any further restriction that this might place on the right can be justified under the terms of Article 31."*

*This ascertainment reservation was incorporated into the Treaty text at the suggestion of France, Luxembourg, the Netherlands and the Federal Republic of Germany.*

*Even before the European Social Charter was signed in 1961, the Permanent Representative of the Federal Republic of Germany had made a declaration within the meaning of Article 31 (2) b of the Vienna Convention on the Law of Treaties (VCLT) to the other States party to the European Social Charter. According to the declaration, Article 6*

*(2) and (4) of the ESC should not, according to Germany's understanding, be interpreted as applying to pensionable civil servants in the sense of status law. The declaration is worded as follows:*

*"In the Federal Republic of Germany, pensionable civil servants (Beamte), judges and soldiers are subject to special terms of service and loyalty under public law, based in each case on an act of sovereign power. Under the national legal system of the Federal Republic of Germany they are debarred, on grounds of public policy and State security, from striking or taking other collective action in cases of conflicts of interest. Nor do they have the right to bargain collectively since the regulation of their rights and obligations in relation to their employers is a function of the freely elected legislative bodies. Hence, with reference to the provisions of items 2 and 4 of Article 6 of Part II of the Social Charter the Permanent Representative of the Federal Republic of Germany to the Council of Europe feels obliged to point out that in the view of the Government of the Federal Republic of Germany those provisions do not relate to the abovementioned categories of persons. The above declaration does not relate to the legal status of non-pensionable civil servants (Angestellte) and workmen in the public service."*

*This declaration expresses the Federal Government's conviction that, in the public service, the European Social Charter applies only to employees, i.e. to workers and salaried staff.*

*This declaration was made to the Council of Europe and the other contracting parties before the signing of the ESC and fulfils the conditions for an instrument in the context of a treaty within the meaning of Article 31 (2) b of the VCLT, which is also acknowledged as customary legal practice. The declaration was notified to all contracting parties, which did not object. The Federal Government has subsequently consistently maintained the position that the contracting states of the ESC recognise Germany's legal position, inter alia on Article 6 (4) of the ESC, as being a binding interpretation for the Federal Republic and have agreed that this provision is to be applied in Germany in accordance with the declared interpretation.*

*The Federal Government represented its legal opinion during the contract negotiations and in the memorandum to the German legislation, which was a prerequisite for the ratification of the ESC, explicitly ruled out that the ESC could also be applied to pensionable civil servants in the sense of status law:*

*"The Charter understands employees to be workers and salaried staff. Persons who are in a public-law service and loyalty relationship (pensionable civil servants, judges and soldiers) individually established by an act of state sovereignty do not fall into the category of "employee" (BT-Drucksache IV/2117, p. 29).*

*The Federal Government continues to maintain this legal position.*

*In its judgment of 12 June 2018, the Second Senate of the Federal Constitutional Court (BVerfG) rejected four constitutional complaints concerning the "ban on strikes by pensionable civil servants". Both the judgment's general tenor and its grounds for decision are fully in line with the legal argument of the Federal Government. The BVerfG has established that the personal scope of protection of freedom of association under Germany's Basic Law also covers pensionable civil servants but is constitutionally restricted by the ban on strikes as an independent, systemically necessary and thus fundamental structural principle of the pensionable civil service (Article 33 (5) of the Basic Law). The BVerfG has decided that the German legislature may not make any structural changes here either, because a right to strike would undermine the principles essential to functioning of Germany's civil service law (so-called alimentation (i.e. the obligation of a public employer to provide for a civil servant's welfare), duty of loyalty, lifetime employment*

*and the regulation of essential rights and obligations reserved to the legislature). These structural features, which characterise German civil service law, do not stand unconnected side by side, but rather are related to each other, as the BVerfG has emphasised. The ban on strikes cannot therefore be looked at in isolation but must be seen in the context of all essential structural requirements.*

*In particular, the BVerfG focussed not only on the fact that the ban on strikes only affects part of the freedom of association (i.e. it does not exclude, for example, the formation of pensionable civil servants' own interest groups). It also took into account more than the fact that pensionable civil servants are obligated to act in the general interest and thus not to act in office in a partial manner and must put their own interests aside when performing the tasks entrusted to them, and that the use of economic means of combat and pressure to enforce their own interests, in particular also collective combative action within the meaning of Article 9 (3) of the Basic Law such as the right to strike, cannot be reconciled with the duty of loyalty of pensionable civil servants.*

*The BVerfG by contrast found that guaranteeing a legally and economically secure position, also enables pensionable civil servants to fulfil their duty of loyalty.*

*In this respect, it emphasised that the remuneration of pensionable civil servants must be regulated by law, that the umbrella organisations of trade unions and representatives of the interests of pensionable civil servants enjoy special rights of participation in the legislative procedure and that the Salary Act (Besoldungsgesetz) is based on a constitutionally guaranteed obligation to provide so-called alimentation. Pensionable civil servants therefore do not rely on the right to strike to secure a reasonable salary; this is compensated by the guarantees mentioned.*

*In return for the fact that pensionable civil servants make themselves available to their employer with their full personality (lifetime principle), they receive a salary for themselves and their family according to the responsibility associated with their office and in accordance with the development of the general economic and financial situation, as well as the general standard of living, which is constitutionally protected according to the traditional principles of the civil service from Article 33 (5) of the Basic Law. This guarantee of adequate remuneration, also referred to as the alimentation principle, constitutes right similar to that of a basic right and thus, if necessary, an individual right of each pensionable civil servant vis-à-vis the state that can be asserted in court.*

*As part of its overall consideration of all the elements that fundamentally shape pensionable civil servant status, the BVerfG has come to the conclusion that the ban on strikes is a constituent part of pensionable civil servant status. Granting pensionable civil servants, the right to strike would only be possible if the legal organisation and constitutional law and civil servant law foundations were reorganised for the whole civil service.*

*The ESC does not make any prescription to the States Parties as to how they organise their civil service. The constitutionally anchored division of the public service in Germany into pensionable civil servants and public employees does not contradict the ESC. The BVerfG also stressed in the proceedings that the ban on strikes by pensionable civil servants in Germany does not apply to the entire public sector and that individuals can obtain the right to strike by waiving civil servant status and instead entering into an employment relationship.*

*In this fundamental decision, the BVerfG dealt in detail with the relationship between the Basic Law and the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (ECHR). On the basis of a careful analysis of the case-law of the European Court of Human Rights on Article 11 ECHR, it concluded that Germany's rules are justified under Article 11 (2) ECHR and therefore compatible with the ECHR.*

322. Le Président rappelle que la recommandation de 1998 adressée à l'Allemagne pour le premier motif de non-conformité est toujours valable.

323. Le représentant de la CES souligne que les informations qui viennent d'être communiquées ne sont pas nouvelles pour le Comité gouvernemental, si ce n'est l'arrêt – très critiqué - rendu en 2018 par la Cour fédérale constitutionnelle. Suite à cette affaire, un certain nombre de recours ont été déposés devant la Cour européenne des droits de l'homme concernant le droit de grève (requête n° 59433/18, Karin HUMPERT c. Allemagne et trois autres requêtes). L'intervenant suggère que, dans la mesure où il s'agit d'un problème très ancien, le Comité gouvernemental envisage au minimum de renouveler la recommandation de 1998.

324. La représentante de la Lituanie demande au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail pour le troisième motif de non-conformité, car la recommandation de 1998 reste valable pour les deux premiers.

325. Les représentants de la CES et des Pays-Bas font remarquer que la recommandation de 1998 ne portait que sur le premier motif et que le Comité gouvernemental devrait procéder à un vote sur le deuxième et troisième motif.

326. Le Secrétariat explique que la recommandation de 1998 concernait bien le premier motif de non-conformité, mais que la jurisprudence du CEDS a évolué, de sorte que ce dernier, lors de l'examen de la situation en 2006, a considéré que la recommandation portait également sur le deuxième motif.

327. Le Président suggère au Comité gouvernemental de rappeler, pour le premier motif de non-conformité, la recommandation adoptée en 1998 et de procéder ensuite à un vote sur le deuxième et troisième motif. Le Comité approuve cette proposition.

328. Le Comité gouvernemental procède aux votes ci-après.

- Concernant le deuxième motif de non-conformité, il met aux voix une recommandation, qui n'est pas adoptée (0 voix pour, 5 contre et 35 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (13 voix pour, 6 contre et 21 abstentions).
- Concernant le troisième motif de non-conformité, il met d'abord aux voix une recommandation, qui n'est pas adoptée (0 voix pour, 10 contre et 30 abstentions), puis un avertissement, également rejeté (11 voix pour, 7 contre et 21 abstentions).

## **CSE 6§4 ISLANDE**

**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.**

329. La représentante de l'Islande communique les informations ci-après.

*I want to apologize ahead of time for the length of my intervention, but I hope it will give the Committee a better overview of the situation in Iceland.*

*Under Icelandic law, the right to strike is protected under Article 14 of the Act on Trade Unions and Industrial Disputes (no. 80/1938) as well as under Article 74 of the Icelandic Constitution, on the freedom of association.*

*In a judgment from 2002 (in case no. 167) the Supreme Court of Iceland confirmed that Article 74 of the Constitution must be interpreted in light of Article 11(2) of the European Convention on Human Rights, and other international treaties on social rights ratified by Iceland, including the European Social Charter. Therefore, restrictions to the right to strike must be prescribed by law and be necessary in a democratic society in the interest of national security or public safety, for the prevention of disorder or crime, for the protection of health or morals or for the protection of the rights and freedoms of others.*

*In the same judgment, the Supreme Court noted that, by nature, strikes are intended to put pressure on employers, they typically have some adverse effect on the lives and work of others and may even bring society to a halt to some degree. Despite this inherent nature of strikes, the Supreme Court found that it cannot be ruled out that in some situations the effect of strikes on the economy can be so severe that public interest justifies the temporary termination of such measures.*

*The decision to pass legislation to terminate collective action is not taken lightly by the Icelandic authorities and is only applied in extreme cases. When applied, the necessity for such measures is therefore explained in detail in the notes to the legislative bills proposing that such action be taken. These explanations were included, though not in their entirety, in Iceland's last report on the four situations in which the Parliament intervened in disputes in the reference period 2013-2016.*

*Regarding Article 6(4), the ECSR found that it was not demonstrated sufficiently in Iceland's report that the conditions of Article 31 of the Charter were fulfilled in these situations so as to justify legislative intervention. In that regard, it should be emphasized that the Icelandic government considers that the conditions of Article 31 were met in these situations and that the legislative measures thus did not go beyond what is permitted by Article 31 of the Charter (which corresponds to Article G of the Revised European Social Charter).*

*The ECSR points out that further information would have been needed in the last report to determine, in particular, whether the measures were "necessary in a democratic society". For this requirement of Article 31 to be met, the restriction has to be proportionate to the legitimate aim pursued.*

*Iceland's last report provided an overview of the four situations in which legislation was passed to end strikes and summarized why the legislature considered it necessary to intervene. However, the ECSR found that these explanations were not comprehensive*



*enough so as to enable the committee to assess whether the measures fell within the scope of Article 31. In future reports, care will therefore be taken to provide all the necessary information to enable the ECSR to carry out its assessment. For the time being, I can provide the GC with some further information on these situations, but more in-depth information can be provided in the next report.*

*The first situation concerned the strike action by the Seamen's Union on Herjólfur, a ferry that sails between the southern coast of Iceland and the Westman Islands. They're a popular tourist destination populated by around 4.300 people.*

*In this case, the ECSR stated that although the justification for terminating the strike was the protection of the rights and freedom of others, and the economy, it has not been demonstrated that the conditions of Article 31 had been met, namely that it was necessary in a democratic society. It noted that it would have needed further information on the essential services denied to the inhabitants, lack of hospital care, other modes of transport etc. to complete its assessment.*

*On this point, I can confirm that the inhabitants of the Westman Islands do indeed need to travel to the mainland of Iceland for a number of services not available in such a small community of 4.300 people, including various health care services. For example, birth services are not provided for pregnant women, so they need to go to the mainland to give birth.*

*Regarding other modes of transportation, the Herjólfur ferry is in fact the principal mode of transportation to the islands and the only means of public transport. The strike therefore had a severe impact both on the inhabitants of the islands as well as on tourism.*

*The ferry is also nearly the sole mode of transport for goods, including fish which is unloaded on the islands and subsequently shipped to the mainland by the ferry. The islands can also be accessed by plane, which is a much more expensive and less used mode of transportation to the islands. Also, flights sometimes need to be cancelled due to difficult weather conditions in the region.*

*Another main consideration of the legislature was that since the ferry is the principal mode of transport to and from the islands for people and goods alike, the strike had a negative impact on business operations. This included fisheries since fish could no longer be transported from the islands in sufficient quantities. The strike therefore resulted in lower prices and endangered jobs on the islands, particularly in fisheries and tourism. Construction work also came to a halt due to a lack of supplies. To put the situation in perspective, the Herjólfur ferry normally sails 3-5 times every day of the week, transporting around 12,000 passengers and 1,800 vehicles per week. During the strike, however, only 4 trips were made on average per week, transporting around 1,600 passengers and 240 vehicles.*

*The legislature also noted that the dispute had been referred to the State Conciliation and Mediation Officer on the 27th of January and that the negotiations had come to a standstill, with no further meetings being envisioned by the parties to resolve the dispute. No resolution to the conflict was therefore in sight. The Parliament considered that intervention was therefore necessary for the protection of public interest, taking into consideration the overall severity of the effects on public interest and that the dispute concerned the wages and terms of service of six individuals on the ferry.*

*It should be noted that instead of terminating the strike permanently and referring the dispute to compulsory arbitration, as is sometimes done when the legislature intervenes, Parliament chose a lesser means of intervention, a softer measure than compulsory arbitration, opting to temporarily postpone the strike until the 15th of September that same year, in order to give the parties more time to resolve the dispute on their own.*

*I won't go into as much detail on the other three situations, since we have limited time, but as I said, further information can be provided on them in the next report. I'd like to briefly mention just a few main points concerning the other cases, though.*

*Regarding the second case, concerning the strike action taken by pilots working for the airline Icelandair, the ECSR stated in its conclusion that even though this had important consequences on the economy, and this being the primary consideration on which state intervention to terminate the strike was based, it has not been established that such intervention falls within the limits of Article 31 of the Charter, namely that it was necessary for the protection of the rights and freedoms of others or for the protection of public interest, national security, public health or morals.*

*The explanatory notes to the Act terminating the strike state that, in the view of the legislature, intervention was necessary in this case to protect public interest due to the severity of the economic effects of the strike. The explanatory notes emphasize that according to the Supreme Court economic effects of strikes can in some cases be so severe that they justify the termination of strikes for the protection of public interest. The severe effects of the pilot's strike on the economy are described in detail in the explanatory notes to the Act, pointing out that Iceland is an island, and therefore depends heavily on flight as a means of transportation. Also, the market share of the airline, Icelandair, for flights to and from the country was over 70% at the time. The daily loss of income for tourism in Iceland was estimated to be 900 million ISK and the strike was also considered to impact future bookings in the tourism sector as a whole. The strike also had grave economic effects on the fisheries sector since almost all fresh fish was shipped from Iceland by the airline in question. The Parliament noted that due to the sensitive nature of fresh fish as a product, timely delivery is extremely important and without it, the loss of income is severe, and markets are lost.*

*The economic effects of the strike as a whole were therefore considered to be so grave that intervention by the legislature was necessary to protect public interest. To mitigate the effects of the intervention, the dispute was not referred immediately to compulsory arbitration. Instead, the parties were given until the 1st of July to continue their negotiations. An agreement was reached between them on the 22nd of May and therefore, the matter did not go before a court of arbitration.*

*The fourth case also concerned the flight sector in Iceland, i.e. a strike by air traffic controllers. In this case, the legislature considered it necessary to intervene to protect public interest due to the economic effects of the strike for businesses, the public and the tourism sector. Another main consideration was the strike's effect on Iceland's ability to fulfil its contractual obligations under a transnational agreement between 25 countries on air navigation services in the North-Atlantic. However, to mitigate the effects of the intervention, the dispute was not referred immediately to compulsory arbitration. Instead, the parties were given until the 24th of June to continue their negotiations. An agreement was reached between the parties but was subsequently rejected by the Icelandic Air Traffic Controller's Union. The parties then reached a court settlement, bringing the dispute to an end.*

*Finally, I'd like to make a quick comment on the final case, which concerned the long-standing strike by the Alliance of University Graduates and the Icelandic Nurses' Association. In this case, the ECSR considered that it had not been demonstrated that the legislature's intervention was necessary in a democratic society. On that issue of proportionality, I can inform the GC that the Supreme Court of Iceland, in its judgment from the 13th of August 2015, found that the legislation ending the strike had been lawful and in line with the principle of proportionality. Further information concerning this case and the judgment of the Supreme Court can be provided to the ECSR in writing.*

*As I have said, future reports will contain more comprehensive explanations on how the individual criteria of Article 31 are met, to enable the ECSR to carry out its assessment. In the meantime, it would be helpful if the Secretariat could provide some guidance on whether further information on these four cases from the reference period 2013-2016 should be included in our next report for the next reference period or how we should proceed given this conclusion of non-conformity?*

330. Répondant à la question de la représentante islandaise, le Secrétariat indique qu'il n'est pas nécessaire de communiquer dans le prochain rapport des informations sur les quatre affaires, car elles n'entreront pas en ligne de compte pour la prochaine période de référence.

331. Le Président rappelle que la situation est contraire à la Charte pour la deuxième fois.

332. La représentante de l'Islande, à laquelle le représentant de la CES a demandé des éclaircissements, explique que la Cour suprême a indiqué, dans l'un de ses arrêts, que l'article 74 de la Constitution islandaise devait être interprété à la lumière des critères énoncés par l'article 31 de la Charte et l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme. Il faut donc que ces critères soient remplis pour qu'une restriction légale du droit de grève puisse être jugée légitime. En outre, selon la Cour suprême, les effets économiques des grèves sont parfois d'une telle gravité qu'ils justifient qu'il y soit mis fin dans un souci de protection de l'intérêt général.

333. Le Comité gouvernemental décide de demander aux autorités islandaises de fournir des informations complémentaires dans le rapport suivant et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSE 6§4 ESPAGNE**

**Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961 au motif que la législation autorise le Gouvernement à imposer le recours à l'arbitrage pour mettre fin à une grève dans des cas qui vont au-delà des limites prévues par l'article 31 de la Charte de 1961.**

334. La représentante de l'Espagne communique les informations ci-après.

*L'article 10 du décret-loi royal 17/1977 du 4 mars 1977 relatif aux relations de travail, qui régit l'exercice du droit de grève, dispose que le gouvernement, sur proposition du ministère du Travail, en tenant compte de la durée ou des conséquences de la grève, des positions des parties et de la gravité du préjudice pour l'économie nationale, peut imposer aux parties le recours à l'arbitrage.*

*Dans ses conclusions de 2010, le Comité européen des droits sociaux a reconnu au gouvernement la possibilité d'imposer le recours à l'arbitrage, à condition que certaines circonstances soient réunies et que celui-ci entre dans les limites de l'article 31 de la Charte sociale européenne, à savoir : la loi prescrit le recours à l'arbitrage et celui-ci est nécessaire, dans une société démocratique, pour la protection des droits et des libertés d'autrui, ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale ou la santé publique.*

*Comme nous l'avons déjà exposé dans de précédents rapports, nous ne partageons pas l'avis du Comité, étant donné que le recours à l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève est une procédure qui a lieu d'être uniquement dans les cas exceptionnels prévus par la loi :*

- a. durée prolongée ou conséquences de la grève,*
- b. positions des parties excessivement éloignées, et*
- c. dommage grave pour l'économie nationale.*

*Selon une jurisprudence constante, ces critères exceptionnels ont un caractère cumulatif et doivent donc être tous réunis pour que le gouvernement puisse intervenir. Il est entendu qu'ils peuvent être assimilés à ceux énoncés à l'article 31 de la CSE, surtout en ce qui concerne le respect des droits et des libertés d'autrui, les cas prévus dans la législation espagnole ne pouvant en aucune manière être considérés comme plus vastes que ceux établis dans la Charte.*

*Sur ce point, il y a lieu de rappeler l'arrêt 119/2014 du 16 juillet 2014 du Tribunal constitutionnel relatif à l'imposition d'un arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève, lequel précise que : « ...l'objectif poursuivi par le législateur avec la mesure contestée est de faciliter la viabilité du projet d'entreprise et d'éviter de recourir à des décisions qui donneraient lieu à la résiliation de contrats de travail. Cet objectif est constitutionnellement légitime, eu égard au droit au travail (art. 35.1 CE) et aux devoirs des pouvoirs publics de protéger la défense de la productivité (art. 38 CE) et de mettre en œuvre une politique axée sur le plein emploi (art. 40.1 CE), étant donné la nécessité d'affronter le grave problème du chômage en Espagne... ».*

*En outre, ce mécanisme est rarement utilisé et, tout obligatoire qu'il soit, il n'en demeure pas moins un système d'arbitrage, les conditions d'impartialité de l'arbitre devant être garanties et le système d'arbitrage étant, par ailleurs, susceptible d'un contrôle juridictionnel. Il y a lieu de préciser que conformément à l'arrêt 11/1981 du 8 avril 1981 du Tribunal constitutionnel, l'article 10.1 du décret-loi royal 17/1977 du 4 mars 1977 relatif aux relations de travail, qui régleme cette question, habilite le gouvernement non pas à imposer une reprise du travail mais à instituer un arbitrage obligatoire, dans le respect de l'obligation d'impartialité des arbitres, comme nous l'avons déjà signalé.*

335. Le représentant de la CES fait remarquer que la situation est jugée non conforme depuis fort longtemps et note qu'il n'entre pas dans les intentions des autorités d'y remédier.

336. Le Président rappelle qu'en 2010, le Comité a mis aux voix un avertissement, qui n'a pas été adopté.

337. Le Comité gouvernemental décide de demander aux autorités espagnoles de fournir des informations complémentaires dans le rapport suivant et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **CSE 6§4 ROYAUME-UNI**

**Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que :**

- **les possibilités offertes aux travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale sont excessivement limitées ; l'action collective légale se limite aux conflits entre des travailleurs et leur employeur, ce qui empêche les syndicats de mener une action contre l'employeur de fait si celui-ci n'est pas l'employeur direct ;**
- **l'obligation de notifier à l'employeur la tenue d'un scrutin relatif à une action collective, en plus du préavis que les syndicats doivent déposer avant d'engager une telle action, est excessive ;**
- **la protection des salariés grévistes contre le licenciement est insuffisante.**

338. Le représentant du Royaume-Uni communique les informations ci-après.

### ***Strike action against a de facto employer***

*The UK Government recognises the Committee's criticism in this regard, however respectfully disagrees. The Appendix to Article 6(4) entitles each country to regulate the right to strike, provided the restrictions can be justified by Article G.*

*In the UK's context, history and traditions, the UK's prohibition of secondary action is necessary for the protection of the rights and freedoms of others and for the protection of the public interest.*

*It is well established under the UK's legislation that for trade unions to undertake lawful industrial action, they must have a trade dispute with the direct employer who employs the workers involved in that dispute.*

*Where an employer is not a direct party to a trade dispute, they have no ability to negotiate or control over the dispute and as such there may be little, they can do to help resolve it.*

*The UK's restrictions on secondary action must also be considered in the context of our industrial relations history. In the 1970s the annual average of working days lost was 12.9 million. The economic damage to the UK economy caused by these strikes was disproportionately large due to the severe impact of secondary action on the UK's very decentralised industrial relations structure.*

*The large number of bargaining units in the UK means there is scope for multiple disagreements to arise between parties each year. In the past, lawful secondary action led to a severe impact on the UK economy and the wider public.*

*The difficulties experienced in the past, and the fact the UK has no other controls on industrial action means we are concerned sanctioning secondary action would pose a significant risk to the UK economy and ability to deliver services to the general public.*

*It is worth noting however that UK legislation does not prohibit secondary action with regard to lawful picketing.*

### **Requirement to give notice of a ballot**

*The UK Government believes the legal requirements with regard to ballot notices are proportionate and are not excessive. Our legislation recognises the interest which employers, whose workers may be called on to take industrial action against them, have in the conduct of strike ballots and any ensuing calls for action.*

*The requirement for a union to give notice to an employer of a ballot of industrial action gives employers the chance to respond to the prospect of a strike ballot, or strike call, as they deem in the best interests of the business.*

### **Protection of workers against dismissal**

*The Government respectfully disagrees with the Committee's conclusions in this area.*

*Under UK law it is unfair for an employer to dismiss an employee for taking lawfully organised, official industrial action lasting twelve weeks or less. It is worth noting that virtually all industrial action in the UK lasts less than twelve weeks.*

*It should also be pointed out that this period does not include days when the employer has prevented workers from working or from returning to work by locking them out of the workplace.*

*Regardless of the duration of the industrial action, if the employer has failed to take reasonable procedural steps to resolve the dispute with the trade union, it is unlawful for an employer to dismiss an employee for taking this type of industrial action.*

*Generally, this means that the employer must have exhausted the standard procedures for dispute resolution before dismissing any employees. If the trade union has requested it, the employer should have also used mediation and conciliation services.*

*The Government also considers that Article 6(4) should not be interpreted as meaning that employees can never be dismissed in any circumstances for taking industrial action.*

*Protracted periods of industrial action can frequently threaten the very existence of a business and can endanger the livelihoods of other employees who are not involved. Their rights also need to be factored into the construction of a fair and balanced legal system.*

339. Répondant à la question posée par le Président, le Secrétariat précise que la recommandation adressée en 2005 aux autorités britanniques ne portait que sur le troisième motif de non-conformité.
340. Le représentant de la CES note que les informations fournies par le représentant britannique ne sont pas nouvelles pour le Comité gouvernemental et constate que le Royaume-Uni n'a aucune intention de corriger la situation. Vu l'ancienneté du constat de non-conformité, il invite le Comité à envisager d'appliquer ses méthodes de travail.
341. La représentante des Pays-Bas relève que d'autres organismes internationaux (la Cour européenne des droits de l'homme et l'Organisation internationale du Travail) ont-elles aussi dénoncé cette situation ; aussi, estime-t-il qu'il conviendrait de demander au Comité gouvernemental d'appliquer ses méthodes de travail.
342. Le Comité gouvernemental convient de procéder aux votes ci-après.
- Concernant le premier motif de non-conformité, il met aux voix une recommandation, qui est rejetée (1 voix pour, 2 contre et 36 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (14 voix pour, 1 contre et 25 abstentions).

- Concernant le deuxième motif de non-conformité, le Comité met aux voix une recommandation, qui est rejetée (1 voix pour, 3 contre et 34 abstentions), puis un avertissement, qui est adopté (19 voix pour, 1 contre et 22 abstentions).
- Concernant le troisième motif de non-conformité, le Comité décide de mettre aux voix une nouvelle recommandation, en remplacement de l'ancienne qui évoquait une période de huit semaines (la législation ayant depuis étendu la durée de la protection à douze semaines). La recommandation n'est pas adoptée (6 voix pour, 3 contre et 27 abstentions). Il procède ensuite à un vote sur un avertissement, qui est adopté (25 voix pour, 1 contre et 13 abstentions).

## ANNEXE I

### Liste des participants

- (1) 139e réunion, Strasbourg, 13-17 mai 2019
- (2) 140e réunion, Strasbourg, 16-20 septembre 2019

**139<sup>th</sup> meeting of the Governmental Committee  
13-17 May 2019  
Strasbourg – Agora building – room G 01**

#### **ALBANIA / ALBANIE**

**Mme Genta PRODANI**

**E**

Head of Employment Policy Sector, Employment and Skills Policy Department, Ministry of Finance and Economy

E-mail: [genta.prodani@financa.gov.al](mailto:genta.prodani@financa.gov.al)

#### **ANDORRA/ANDORRE**

**M. Joan Carles VILLAYERDE**

**F**

Head of the Care Service to Individuals and Families, Social Affairs Department, Ministry of Social Affairs, Justice and Interior, Av. Príncep Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500 Andorra la Vella, Principat d'Andorra

Tel. + 376 874800 - Fax + 376 829347

Email: [JoanCarles\\_Villaverde@govern.ad](mailto:JoanCarles_Villaverde@govern.ad)

**M. Jesus de Tena GUILLEN-GUERRERO**

**F**

Inspecteur du travail, Département du Travail, Ministère des Affaires Sociales, de la Justice et de l'Intérieur, C/ de les Boïgues . Edif. Administratiu de les Boïgues 1er pis, AD700 Escaldes-Engordany, Principat d'Andorra,

Tel. +376 885858

Email: [Jesus\\_detena@govern.ad](mailto:Jesus_detena@govern.ad)

#### **ARMENIA/ARMENIE**

**Ms Anahit MARTIROSYAN**

**E**

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of Labour and Social Affairs

Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010

Tel/Fax:(+37410) 56-37-91

E-mail: [martirosyan.anahit@yahoo.com](mailto:martirosyan.anahit@yahoo.com) ; [anahit.martirosyan@mlsa.am](mailto:anahit.martirosyan@mlsa.am)

#### **AUSTRIA/AUTRICHE**

**Ms Christine HOLZER**

**E**

Federal Ministry of Labor, Health, Social Affairs and Consumer Protection, Social Security/Pensions and International Affairs, Stubenring 1, 1010 Vienna

Tel: +43 1 71100 86 6495

E-mail: [christine.holzer@sozialministerium.at](mailto:christine.holzer@sozialministerium.at)

**Ms Valerie ZIERING**

**E**

Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection, European and International Social Policy in the Labour Law, , Postal Address Stubenring 1, A-1010 Vienna (Office: Favoritenstrasse 7, A-1040 Vienna)

Tel: +43 1 711 00 86 2186

E-mail: [Valerie.ziering@sozialministerium.at](mailto:Valerie.ziering@sozialministerium.at)

#### **AZERBAIDJAN / AZERBAÏJAN**

**Ms Nurana BAYRAMOVA**

**E**

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department,



Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan  
85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan  
Tel / Fax: +994 12 541 98 01  
E-mail: [nurana.bayramova@yahoo.com](mailto:nurana.bayramova@yahoo.com);

### **BELGIUM / Belgique**

#### **M. Ylber ZEJNULLAHU**

Attaché Juriste -SPF Sécurité sociale Belge, Centre Administratif Botanique - Finance Tower,  
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 135, 1000 Bruxelles  
Tél. : +32 (0) 252 86 744 Gsm : 0032 470 13 09 62  
e-mail : [Ylber.Zejnullahu@minsoc.fed.be](mailto:Ylber.Zejnullahu@minsoc.fed.be)

F

#### **Ms Ria SCHOOFS**

Attachée, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Emploi et  
marché du travail, Division des affaires internationales, Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles  
Tel : +32 (0) 2 233 46 83  
E-mail : [ria.schoofs@werk.belgie.be](mailto:ria.schoofs@werk.belgie.be)

F

### **BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE**

#### **Ms Ajla NANIC**

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&H, TRG BiH 1 71000 Sarajevo  
Tel: +387 61 726 310  
E-mail: [ajla.nanic@mhrr.gov.ba](mailto:ajla.nanic@mhrr.gov.ba)

E

### **BULGARIA / BULGARIE**

#### **Mr Aleksandar EVTIMOV**

State expert, Directorate for European Affairs and International Cooperation,  
Ministry of Labour and Social Policy,2, Triaditsa Str., BG-1051 Sofia  
phone/fax: +359/2/981 53 76  
E-mail: [alexander.evtimov@mlsp.government.bg](mailto:alexander.evtimov@mlsp.government.bg)

E

### **CROATIA / CROATIE**

#### **Ms Iva Musić ORESKOVIC**

DIRECTORATE – GENERAL FOR LABOUR  
Sector for collective labour relations and international cooperation in the field of labour  
Department for international cooperation in the field of labour  
Phone: +385 1 6109840, mobile: +385 99 8288111  
Ulica grada Vukovara 78  
HR- 10 000 Zagreb, Croatia  
E-mail : [iva.music@mrms.hr](mailto:iva.music@mrms.hr)

E

### **CYPRUS / CHYPRE**

#### **Ms Natalia ANDREOU PANAYIOTOU**

International Relations, Ministry of Labour and Social Insurance - 7, Byron Avenue,  
CY 1463 NICOSIA  
Tel: +357 22401820; Fax:+357 / 22670993  
E-mail: [nandreou@mlsi.gov.cy](mailto:nandreou@mlsi.gov.cy)

E

### **CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

#### **Ms Brigita VERNEROVÁ**

Senior Ministerial Counsellor,  
EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs ,  
Na Poříčném právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic  
Tel.: +420 221 923 390  
E-mail: [brigita.vernerova@mpsv.cz](mailto:brigita.vernerova@mpsv.cz)

E

### **DENMARK / DANEMARK**

**Mr. Anders TREBBIEN DAUGAARD** **E**  
Head of Section  
Division for International Affairs, Ministry of Employment, Ved Stranden 8, DK-1061, Copenhagen K.  
Tel. +45 22 71 77 61  
E-mail: [atd@bm.dk](mailto:atd@bm.dk)

**ESTONIA / ESTONIE**

**Ms Mariliis PROOS** **E**  
Head of Employment Relations Policy, Social Security Department, Ministry of Social Affairs, Gonsiori  
29, 15027 Tallinn  
E-mail: [mariliis.proos@sm.ee](mailto:mariliis.proos@sm.ee)

**Ms Agni AAV** **E**  
European Union Affairs and International Co-operation department, Ministry of Social Affairs, Suur-  
Ameerika 1, 10129, Tallinn, Estonia  
E-mail: [agni.aav@sm.ee](mailto:agni.aav@sm.ee)

**Ms Kärt JUHASOO-LAWRENCE** **E**  
Deputy Permanent Representative of Estonia to the Council of Europe

**FINLAND / FINLANDE**

**Ms Johanna YLITEPSA** **E**  
Senior Specialist, Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, Employment and Well-  
Functioning Markets Department, P.O. Box 32, FI-00023 Government, FINLAND  
Office: Aleksanterinkatu 4, Helsinki  
Tel. +358 29 50 64207  
E-mail: [Johanna.Ylitepsa@tem.fi](mailto:Johanna.Ylitepsa@tem.fi)

**FRANCE**

**Ms Julie GOMIS** **F**  
Bureau international Travail, Emploi, Affaires sociales, Droits de l'homme (DAEI3)  
Ministère des Solidarités et de la Santé, Ministère du Travail  
10, place des cinq martyrs du lycée Buffon  
75015 PARIS – Pièce 1102  
Phone: +33 (0) 1 40 56 81 13  
e-mail: [julie.gomis@sg.social.gouv.fr](mailto:julie.gomis@sg.social.gouv.fr)

**GEORGIA / GEORGIE**

**Ms Lika KLIMIASHVILI**  
Head of the Labour Relations and Social Partnership Division at the Labour and Employment Policy  
Department  
Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs  
of Georgia  
144 Ak. Tsereteli Ave.; Tbilisi, 0119; Georgia  
Office: +995 (0322) 251 00 11 (1507)  
Cell: +995 (595) 97 77 44  
E-mail: [klimiashvili@moh.gov.ge](mailto:klimiashvili@moh.gov.ge)

**GERMANY / ALLEMAGNE**

**Mr Jürgen THOMAS** **E**  
Deputy Head of Division VI b 4, "OECD, OSCE", Council of Europe, ESF-Certifying Authority,  
Federal Ministry of Labour and Social Affairs - Villemompler Strasse 76, D-53125 Bonn  
Tel.: +49 228 99 527 6985; Fax: +49 228 99 527 1209  
E-mail: [juergen.thomas@bmas.bund.de](mailto:juergen.thomas@bmas.bund.de)

**GREECE/GRÈCE**

**Ms Karolina KIRINCIC ANDRITSOU** **E**

Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity, Department of Interstate / Bilateral Agreements and Relations with International Organisations in the field of Social Security, Stadiou 29, 101 10 Athens, Greece  
Tel. +30 213 1516 727, Fax. +30 210 3368 167  
E-mail: [interorgan@ypakp.gr](mailto:interorgan@ypakp.gr); [kkirincic@ypakp.gr](mailto:kkirincic@ypakp.gr)

**Ms Evangelia ZERVA**

Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity  
Department of International Relations  
Section of International Organisations  
Tel 0030 213 1516386  
E-mail: [ezerva@ypakp.gr](mailto:ezerva@ypakp.gr)

**HUNGARY / HONGRIE**

**Ms Ildikó PAKOZDI**

Ministry of Human Capacities, Akadémia u.3, 1054 Budapest  
Tel: +361 795 4339  
E-mail: [ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu](mailto:ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu)

E

**ICELAND / ISLANDE**

**Lísa Margrét SIGURDARDOTTIR**

lögfræðingur / Legal Advisor  
Félagsmálaráðuneyti / Ministry of Social Affairs  
Skógarhlíð 6, 105 Reykjavík, Iceland  
Tel: (+354) 545 8100  
[lisa.margret.sigurdardottir@frn.is](mailto:lisa.margret.sigurdardottir@frn.is)

E

**IRELAND / IRLANDE**

**Mr Aongus HORGAN**

Department of Employment Affairs & Social Protection, Gandon House, Amiens Street, Dublin 1  
Tel : +353 877991906  
E-mail: [Aongus Horgan <aongus.horgan@welfare.ie>](mailto:Aongus.Horgan@welfare.ie)

E

**Ms Dearbháil Nic GIOLLA MHICIL**

Department of Employment and Social Protection, Floor 2, AMD, Store St, Dublin 1  
E-mail: [dearbhaile.nicg@welfare.ie](mailto:dearbhaile.nicg@welfare.ie)

**ITALY / ITALIE(EXCUSED / EXCUSE)**

**LATVIA / LETTONIE**

**Ms Velga LAZDINA-ZAKA**

Ministry of Welfare, Social Insurance Department – 28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Latvia  
Tel.: (+371) 67021554 Fax: (+371) 67021695  
E-mail: [velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv](mailto:velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv)

E

**LIECHTENSTEIN**

**LITHUANIA / LITUANIE**

**Ms Neringa DULKINAITE**

Adviser of International and European Union Affairs Unit,  
Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania, A.Vivulskio str. 11,  
Vilnius, Lithuania  
E-mail: [neringa.dulkinaite@socmin.lt](mailto:neringa.dulkinaite@socmin.lt)  
Mob. tel. + 370 676 13059

E

**LUXEMBOURG**

**M. Joseph FABER**

F

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 26 rue Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG  
Tel: +352 247 86113 Fax: +352 247 86191  
E-mail : [joseph.faber@mt.etat.lu](mailto:joseph.faber@mt.etat.lu)

**Mme Carine PIGEON**

**F**

Responsable des affaires juridiques internationales, Service juridique international,  
Ministère de la Sécurité sociale, Inspection générale de la sécurité sociale, 26, rue Zithe  
L-2763 Luxembourg  
B.P. 1308 . L-1013 Luxembourg  
Tél. (+352) 247-86207 . Fax (+352) 247-86225  
E-mail : [carine.pigeon@igss.etat.lu](mailto:carine.pigeon@igss.etat.lu)

**MALTA / MALTE**

**Mr Edward BUTTIGIEG**

**E**

Director, Contributory Benefits, Department of Social Security - 38 Ordnance Street, Valletta  
VLT2000, Malta  
Tel: 00356 2590 3224  
E-mail: [edward.buttigieg@gov.mt](mailto:edward.buttigieg@gov.mt)

**REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA**

**Ms Marcela TIRDEA**

**E**

Head of Department Policy analysis, monitoring and evaluation, Ministry of health, labour and social protection, Vasile Alecsandri str 2., MD – 2009 CHISINAU  
Tel: +373 22 268 800  
E-mail : [marcela.tirdea@msmps.gov.md](mailto:marcela.tirdea@msmps.gov.md)

**MONACO**

**MONTENEGRO**

**Ms Vjera SOC**

**E**

Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare,  
Rimski trg 46, Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro  
Tel: +382 (0)20 482-472; Fax: +382 (0)20 078 113351;  
E-mail: [vjera.soc@mrs.gov.me](mailto:vjera.soc@mrs.gov.me)

**NETHERLANDS / PAYS-BAS**

**Ms Cristel VAN TILBURG**

**E**

Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs,  
Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands  
Tel. +31 70 333 5206 Fax: +31 70 333 4007  
E-mail: [cvtilburg@minszw.nl](mailto:cvtilburg@minszw.nl)

**Ms Christine BEEREPOOT**

Ministry of Health, Welfare and Sports  
LV The Hague, the Netherlands  
[cc.beerepoot@minvws.nl](mailto:cc.beerepoot@minvws.nl)

**NORTH MACEDONIA / MACEDOINE DU NORD**

**Mr Darko DOCHINSKI**

**E**

Deputy Head of the Labour Law & Employment Policy Department, Ministry of Labour and Social Policy - Dame Gruev, 14, 1000 Skopje  
Tel.: + 389 75 359 893  
E-mail: [DDocinski@mtsp.gov.mk](mailto:DDocinski@mtsp.gov.mk);

**NORWAY / NORVÈGE**

**Mr Erik DAEHLI**

**E**

Deputy Director, Pension Department, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs –

P.O. Box 8019 Dep, NO-0030 Oslo  
E-mail: [ed@asd.dep.no](mailto:ed@asd.dep.no)

**Mr Trond RAKKESTAD**

**E**

Senior adviser, Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, P.O Box 8019, NO-0030, Oslo  
Tel: +47 22 24 84 34 / +47 402 20 488  
E-mail: [Trond.Rakkestad@asd.dep.no](mailto:Trond.Rakkestad@asd.dep.no)

**POLAND / POLOGNE**

**Ms Joanna MACIEJEWSKA**

**F**

Département de la Coopération Internationale, Ministère de la Famille, du Travail et de la Politique Sociale , - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne  
Tel: +4848 22 461 62 49 Fax +48 22 461 62 31  
E-mail: [Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl](mailto:Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl)

**PORTUGAL**

**Ms Rute Sofia dos Santos Azinheiro GUERRA**

**E**

Deputy Director  
Cabinet for Strategy and Planning | Ministry for Labour, Solidarity and Social Security, Praça de Londres, 2 – 5ª 1049-056 – Lisboa  
E –mail: [Rute.Guerra@gep.mtsss.pt](mailto:Rute.Guerra@gep.mtsss.pt)

**Mr Rui FONSECA**

**E**

Ministry for Labour, Solidarity and Social Security, Praça de Londres, 2 – 5ª 1049-056 – Lisboa  
E –mail: ['rui.p.fonseca@seg-social.pt](mailto:'rui.p.fonseca@seg-social.pt)

**ROMANIA / ROUMANIE**

**Ms Andrada TRUSCA**

**E**

Senior Counsellor, Directorate for European Affairs and International Relations,  
Ministry of Labour and Social Justice, Dem I. Dobrescu Street, no. 2-4, Bucharest,  
Romania 010026  
Tel :: +4 021 312 13 17 (782)  
E-mail: [andrada.trusca@mmuncii.gov.ro](mailto:andrada.trusca@mmuncii.gov.ro)

**RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE**

**Ms Antonina GLADKOVA**

**E**

Referent  
Department of Legal and International Affairs  
Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation  
127994 Moscow, Il'ynka street, 21.  
Tel: +7(495)587-88-89 ext. 1951; +7(495)870-67-21  
E-mail: [GladkovaAG@rosmintrud.ru](mailto:GladkovaAG@rosmintrud.ru)

**SAN MARINO/SAINT MARIN**

**SERBIA/SERBIE**

**Ms Dragana SAVIĆ**

**E**

Head of Group for International Cooperation and European Integration, Department for International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of Labour, Employment, Veterans and Social Affairs, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade  
Tel.: + 381 11 36 16 261; Mob.: + 381 64 22 12 485  
E-mail: [dragana.savic@minrzs.gov.rs](mailto:dragana.savic@minrzs.gov.rs)

**SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE**

**Mr Lukas BERINEC**

**E**

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs and Family - Spítálska 4-8, 816 43, Bratislava  
Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : [Lukas.Berinec@employment.gov.sk](mailto:Lukas.Berinec@employment.gov.sk)

**SLOVENIA/ SLOVENIE**

**Ms Nina ŠIMENC**

**E**

Undersecretary, Analysis Development and European Coordination Service, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia

T: + 386 1 369 76 13, F: +386 1 369 78 31

E-mail: [nina.simenc@gov.si](mailto:nina.simenc@gov.si)

**SPAIN / ESPAGNE**

**Ms Matilde VIVANCOS PELEGRIN**

**E**

Technical Advisor, Cabinet of the Secretary of State for Social Security

Ministry of Employment and Social Security

Agustin de Bethenocurt, 4

28071 Madrid

Tel (34 91 363 03 18

E-mail: [Matilde.vivancos@seg-social.es](mailto:Matilde.vivancos@seg-social.es)

**Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS**

**E/F**

Technical Advisor International Social and Labour Relations,

Ministry of Labour, Migrations and Social Security,

C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071, Spain

Tel (34) 91 3633861 Fax (34) 91 363 38 85

E-mail: [adelaida.bosch@mitramiss.es](mailto:adelaida.bosch@mitramiss.es)

**SWEDEN / SUÈDE**

**Ms Lina FELTWALL**

**E**

Stf enhetchef, ämnesråd/Deputy Head of Departement, Senior Advisor

Arbetsmarknadsdepartementet/Ministry of Employment

Enheten för EU och internationella frågor/Division for EU and International Affairs

103 33 Stockholm

Mob. +46 (0) 70 212 91 92

[lina.feltwall@gov.se](mailto:lina.feltwall@gov.se)

[www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

**Mr Marcus GRY (for next meeting)**

Head of Unit

Division for Policy analysis

Ministry of Health and Social Affairs

Government Offices of Sweden

SE-103 33 Stockholm

+46-8-405 8761

+46-70-2952138

[marcus.gry@gov.se](mailto:marcus.gry@gov.se)

[www.government.se](http://www.government.se)

**SWITZERLAND / SUISSE**

**F**

**Ms Claudina MASCETTA**

Chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances sociales OFAS,

Affaires internationales, Secteur Organisations internationales, Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne

Tél. +41 58 462 91 98, Fax +41 58 462 37 35

E-mail: [claudina.mascetta@bsv.admin.ch](mailto:claudina.mascetta@bsv.admin.ch)

**Ms Valérie RUFFIEUX**

**F**

Suppléante de la chef de secteur, Département fédéral de l'intérieur DFI, Office fédéral des assurances

sociales OFAS, Affaires internationales INT - Organisations internationales OI,

Effingerstrasse 20, CH - 3003 Berne

tél. +41 (0) 58 463 39 40

fax + 41 (0) 58 462 37 35  
E-mail: [valerie.ruffieux@bsv.admin.ch](mailto:valerie.ruffieux@bsv.admin.ch)

### **TURKEY / TURQUIE**

#### **Leyla ALP**

**E**

Expert, Ministry of Family, Labour and Social Services , Directorate General of External Relations,  
Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Emek / Ankara - Türkiye  
Tel : +90 312 296 77 28, Fax : +90 312 215 23 12  
E-mail [lalp@ailevecalisma.gov.tr](mailto:lalp@ailevecalisma.gov.tr)

### **UKRAINE**

#### **Ms Natalia POPOVA**

**E**

Head of the International Relations and Protocol Division, Ministry of Social Policy - 8/10,  
Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine  
Tel.: +38 044 289 84 51; Fax: +38 044 289 71 85  
E-mail: [pnn@misp.gov.ua](mailto:pnn@misp.gov.ua)

### **UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI**

#### **Mr Brendan DONEGAN**

**E**

EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions, International Institutions and  
Engagement, Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA  
E-mail: [Brendan.donegan@dw.p.gsi.gov.uk](mailto:Brendan.donegan@dw.p.gsi.gov.uk)

#### **Ms Jo SEARLE**

**E**

EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions, International Institutions and  
Engagement, Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA  
E-mail:

#### **Mr Harry RAVI**

Economic Adviser – National Minimum Wage and National Living Wage Team, Labour Market  
Directorate, Department of Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS)  
1 Victoria Street, London, SW1H 0ET  
[Harry.ravi@beis.gov.uk](mailto:Harry.ravi@beis.gov.uk)

## OTHER PARTICIPANTS

### **CARITAS EUROPA**

**Mr Peter VERHAEGHE (EXCUSED / EXCUSE)**

**E**

Policy and Advocacy Officer  
Representative at the Council of Europe  
Caritas Europa (arriving 14/05pm)  
Rue de la Charité 43  
1210 Brussels  
Belgium  
Tel: +32 (0)2 280 02 80  
[pverhaeghe@caritas.eu](mailto:pverhaeghe@caritas.eu)

**Mrs Elisabeth MARIE**

**F**

Représentante  
Caritas Europa  
Rue de la Charité 43  
1210 Brussels  
Belgium  
[ejbmarie@wanadoo.fr](mailto:ejbmarie@wanadoo.fr)

### **EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)**

**Mr Stefan CLAUWAERT**

**E**

ETUC Senior Legal and Human Rights Advisor, ETUI Senior researcher, Boulevard du Roi Albert II, 5, B  
1210 BRUXELLES  
Tel: +32 2 224 05 04 Fax: +32 2 224 05 02  
E-mail : [sclauwae@etui.org](mailto:sclauwae@etui.org) [sclauwaert@etuc.org](mailto:sclauwaert@etuc.org)

### **INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO) / BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)**

**Ms Emmanuelle St-PIERRE GUIBAULT**

**F**

Social Security Legal Specialist International Labour Standards Department, International Labour  
Organization, 4, route des Morillons CH-1211 Geneva 22, Switzerland  
Tel: +41 22 799 6313 |  
E-mail : [st-pierre@ilo.org](mailto:st-pierre@ilo.org)

**Ms Svetlana MANDZHIEVA**

Legal Officer at the International Labour Standards Department  
ILO Geneva  
E-mail : [mandzhieva@ilo.org](mailto:mandzhieva@ilo.org)

### **INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE) (EXCUSED / EXCUSE)**

### **EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS**

**Mr Miguel Angel LIMON LUQUE**

Labour Judge on Secondment from Spain  
Registry

### **Interpreters / interprètes**

**Luke TILDEN**

**Chloé CHENETIER**

**Jean-Jacques PEDUSSAUD**



**SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY**

**M. Jan Malinowski**, Chef de Service / Head of Department..... +33 (0)3 88 41 28 92  
[jan.malinowski@coe.int](mailto:jan.malinowski@coe.int)

**Mr Henrik KRISTENSEN**, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department.....  
..... +33 (0)3 88 41 39 47  
[henrik.kristensen@coe.int](mailto:henrik.kristensen@coe.int)

**Mr Pio Angelico CAROTENUTO**, Coordinator of the Governmental Committee.....  
..... +33 (0)3 90 21 61 76  
[pioangelico.carotenuto@coe.int](mailto:pioangelico.carotenuto@coe.int)

**Ms Sheila HIRSCHINGER**, Assistante administrative principale /  
Principal Administrative Assistant..... +33 (0)3 88 41 36 54  
[sheila.hirschinger@coe.int](mailto:sheila.hirschinger@coe.int)

**Ms Anna KUZNETSOVA**, Administrateur / Administrator ..... +33 (0)3 90 21 54 12  
[anna.kuznetsova@coe.int](mailto:anna.kuznetsova@coe.int)

**Ms Niamh CASEY**, Administrateur / Administrator..... +33 (0)3 88 41  
[niamh.casey@coe.int](mailto:niamh.casey@coe.int)

**Mr Laurent VIOTTI**, Collective complaints coordinator /  
Coordinateur réclamations collectives..... +33 (0)3 88 41 34 95  
[laurent.viotti@coe.int](mailto:laurent.viotti@coe.int)

Secretariat (Finances, prepaid tickets):

**Ms Audrey TUMULTY**..... +33 (0)3 88 41 35 61  
[audrey.tumulty@coe.int](mailto:audrey.tumulty@coe.int)

Télécopieur ..... +33 (0)3 88 41 37 00  
E-mail [DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int](mailto:DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int)

**Adresse postale :**

Service de la Charte sociale européenne  
Direction Générale I  
Droits de l'Homme et Etat de Droit  
**Conseil de l'Europe**  
**F-67075 Strasbourg Cedex**

**Postal address :**

Department of the European Social Charter  
Directorate General I  
Human Rights and Rule of Law  
**Council of Europe**  
**F-67075 Strasbourg Cedex**

**140<sup>th</sup> reunion du Comite' Gouvernemental**  
**16-20 Septembre 2019**  
**Strasbourg – Batement Agora – salle G 01**

**ALBANIA / ALBANIE**

**Mme Genta PRODANI**

**E**

Head of Employment Policy Sector, Employment and Skills Policy Department,  
Ministry of Finance and Economy

E-mail: [genta.prodani@financa.gov.al](mailto:genta.prodani@financa.gov.al)

**ANDORRA/ANDORRE**

**M. Joan Carles VILLAVERDE**

**F**

Head of the Care Service to Individuals and Families, Social Affairs Department,  
Ministry of Social Affairs, Justice and Interior, Av. Príncipe Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500  
Andorra la Vella, Principat d'Andorra

Tel. + 376 874800 - Fax + 376 829347

Email: [JoanCarles\\_Villaverde@govern.ad](mailto:JoanCarles_Villaverde@govern.ad)

**Mme Aida LLORENS**

Juriste attachée au Ministère des Affaires sociales, du Logement et de la Jeunesse,  
Av. Princep Benlloch, 30, 4t Edif. Clara Rabassa, AD500 Andorra la Vella, Principat d'Andorra

Tel. +376 874800 Fax. +376 829347

Email: [Aida\\_Llorens@govern.ad](mailto:Aida_Llorens@govern.ad)

**ARMENIA/ARMENIE**

**Ms Anahit MARTIROSYAN**

**E**

Head of International Cooperation and Development Programmes Department, Ministry of  
Labour and Social Affairs

Government Building 3, Yerevan, Yerevan 0010

Tel/Fax:(+37410) 56-37-91

E-mail: [martirosyan.anahit@yahoo.com](mailto:martirosyan.anahit@yahoo.com) ; [anahit.martirosyan@mlsa.am](mailto:anahit.martirosyan@mlsa.am)

**AUSTRIA/AUTRICHE**

**Ms Valerie ZIERING**

**E**

Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection,  
European and International Social Policy in the Labour Law,

Postal Address Stubenring 1, A-1010 Vienna (Office: Favoritenstrasse 7, A-1040 Vienna)

Tel: +43 1 711 00 86 2186

E-mail: [Valerie.ziering@sozialministerium.at](mailto:Valerie.ziering@sozialministerium.at)

**AZERBAIDJAN / AZERBAÏJAN**

**Ms Nurana BAYRAMOVA**

**E**

Consultant, Relations with Foreign States Unit, International Relations Department,  
Ministry of Labour and Social Protection of Population, Republic of Azerbaijan

85, Salatyn Askarova str., Baku, AZ 1009, Azerbaijan

Tel / Fax: +994 12 541 98 01

E-mail: [nurana.bayramova@yahoo.com](mailto:nurana.bayramova@yahoo.com)

**BELGIUM / Belgique**

**M. Ylber ZEJNULLAHU**

**F**

Attaché Juriste -SPF Sécurité sociale Belge, Centre Administratif Botanique - Finance Tower,  
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 135, 1000 Bruxelles

Tél. : +32 (0) 252 86 744 Gsm : 0032 470 13 09 62

E-mail : [Ylber.Zejnullahu@minsoc.fed.be](mailto:Ylber.Zejnullahu@minsoc.fed.be)

**Ms Ria SCHOOFS**

**F**

Attachée, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Emploi et marché du travail, Division des affaires internationales,  
Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles  
Tel : +32 (0) 2 233 46 83  
E-mail : [ria.schoofs@werk.belgie.be](mailto:ria.schoofs@werk.belgie.be)

**BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZÉGOVINE**

**Ms Ajla NANIC**

E

Expert, Ministry of human rights and refugees of B&H,  
TRG BiH 1 71000 Sarajevo  
Tel: +387 61 726 310  
E-mail: [ajla.nanic@mhrr.gov.ba](mailto:ajla.nanic@mhrr.gov.ba)

**BULGARIA / BULGARIE**

**Mr Aleksandar EVTIMOV**

E

State expert, Directorate for European Affairs and International Cooperation,  
Ministry of Labour and Social Policy,2, Triaditsa Str., BG-1051 Sofia  
phone/fax: +359/2/981 53 76  
E-mail: [alexander.evtimov@mlsp.government.bg](mailto:alexander.evtimov@mlsp.government.bg)

**CROATIA / CROATIE**

**Ms Iva Musić ORESKOVIC**

E

DIRECTORATE – GENERAL FOR LABOUR  
Sector for collective labour relations and international cooperation in the field of labour  
Department for international cooperation in the field of labour  
Ulica grada Vukovara 78  
HR- 10 000 Zagreb, Croatia  
Tel: +385 1 6109840, mobile: +385 99 8288111  
E-mail : [iva.music@mrms.hr](mailto:iva.music@mrms.hr)

**CYPRUS / CHYPRE**

**Ms Natalia ANDREOU PANAYIOTOU**

E

International Relations, Ministry of Labour and Social Insurance  
7, Byron Avenue, CY 1463 NICOSIA  
Tel: +357 22401820; Fax:+357 / 22670993  
E-mail: [nandreou@mlsi.gov.cy](mailto:nandreou@mlsi.gov.cy)

**CZECH REPUBLIC / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

**Ms Brigita VERNEROVÁ**

E

Senior Ministerial Counsellor,  
EU and International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Affairs ,  
Na Poříčním právu 1, 128 01 Prague, Czech Republic  
Tel.: +420 221 923 390  
E-mail: [brigita.vernerova@mpsv.cz](mailto:brigita.vernerova@mpsv.cz)

**DENMARK / DANEMARK**

**Mr. Anders TREBBIEN DAUGAARD**

E

Head of Section  
Division for International Affairs, Ministry of Employment,  
Ved Stranden 8, DK-1061, Copenhagen K.  
Tel. +45 22 71 77 61  
E-mail: [atd@bm.dk](mailto:atd@bm.dk)

**ESTONIA / ESTONIE**

**Ms Monika KOKS**

Adviser  
Head of Employment Relations Policy,  
Social Security Department, Ministry of Social Affairs,

Gonsiori 29, 15027 Tallinn  
E-mail: [monika.koks@sm.ee](mailto:monika.koks@sm.ee)

**Ms Agni AAV**

European Union Affairs and International Co-operation department, Ministry of Social Affairs,  
Suur-Ameerika 1, 10129, Tallinn, Estonia  
E-mail: [agni.aav@sm.ee](mailto:agni.aav@sm.ee)

E

**FINLAND / FINLANDE**

**Ms Elli NIEMINEN**

Senior Specialist  
Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland  
Employment and Well-Functioning Markets Department  
P. O Box. 32, FI-00023 Government  
Tel. +358 29 504 8247 / +358 469 22 9858  
E-mail: [elli.nieminen@tem.fi](mailto:elli.nieminen@tem.fi)

E

**Ms Katja KUUPPELOMÄKI**

**Legal Officer**

Unit for Human Rights Courts and Conventions, Legal Service  
Ministry for Foreign Affairs  
E-mail: [katja.kuuppelomaki@formin.fi](mailto:katja.kuuppelomaki@formin.fi)

**FRANCE**

**Ms Julie GOMIS**

Bureau international Travail, Emploi, Affaires sociales, Droits de l'homme (DAE13)  
Ministère des Solidarités et de la Santé, Ministère du Travail  
10, place des cinq martyrs du lycée Buffon  
75015 PARIS – Pièce 1102  
Phone: +33 (0) 1 40 56 81 13  
E-mail: [julie.gomis@sg.social.gouv.fr](mailto:julie.gomis@sg.social.gouv.fr)

F

**GEORGIA / GEORGIE**

**Ms Lika KLIMIASHVILI**

Head of the Labour Relations and Social Partnership Division at the Labour and Employment Policy  
Department  
Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs  
of Georgia  
144 Ak. Tsereteli Ave.; Tbilisi, 0119; Georgia  
Office: +995 (0322) 251 00 11 (1507)  
Cell: +995 (595) 97 77 44  
E-mail: [lklimiashvili@moh.gov.ge](mailto:lklimiashvili@moh.gov.ge)

E

**GERMANY / ALLEMAGNE**

**Mr Jürgen THOMAS**

Deputy Head of Division VI b 4, "OECD, OSCE", Council of Europe, ESF-Certifying Authority,  
Federal Ministry of Labour and Social Affairs  
Villemombler Strasse 76, D-53125 Bonn  
Tel.: +49 228 99 527 6985; Fax: +49 228 99 527 1209  
E-mail: [juergen.thomas@bmas.bund.de](mailto:juergen.thomas@bmas.bund.de)

E

**GREECE/GRÈCE**

**Ms Paraskevi KAKARA**

Hellenic Republic  
Ministry of Labour and Social Affairs  
International Relations Directorate  
Section I – Relations with International Organizations  
Tel. 0030 2131516383

E

E-mail: [pkakara@ypakp.gr](mailto:pkakara@ypakp.gr)

### **HUNGARY / HONGRIE**

**Ms Ildikó PAKOZDI** **E**

Ministry of Human Capacities,  
Akadémia u.3, 1054 Budapest  
Tel: +361 795 4339  
E-mail: [ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu](mailto:ildiko.pakozdi@emmi.gov.hu)

### **ICELAND / ISLANDE**

**Ms Lísá Margrét SIGURDARDOTTIR** **E**

lögfræðingur / Legal Advisor  
Félagsmálaráðuneyti / Ministry of Welfare  
Hafnarhusinu v/o Tryggvagotu, 105 Reykjavík, Iceland  
Tel: (+354) 545 8100  
E-mail: [lisa.margret.sigurdardottir@frn.is](mailto:lisa.margret.sigurdardottir@frn.is)

### **IRELAND / IRLANDE**

**Mr Aongus HORGAN** **E**

Department of Employment Affairs & Social Protection,  
Gandon House, Amiens Street, Dublin 1  
Tel : +353 877991906  
E-mail: [aongus.horgan@welfare.ie](mailto:aongus.horgan@welfare.ie)

### **ITALY / ITALIE**

**Mme Stefania GUERRERA** **F**

Ministero del lavoro e delle politiche sociali  
Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali  
Via Fornovo 8, 00192 Roma  
Tel. (+39) 0646834027  
Email: [sguerrera@lavoro.gov.it](mailto:sguerrera@lavoro.gov.it)

### **LATVIA / LETTONIE**

**Ms Velga LAZDINA-ZAKA** **E**

Ministry of Welfare, Social Insurance Department  
28 Skolas Street, Riga, LV-1331, Latvia  
Tel.: (+371) 67021554 Fax: (+371) 67021695  
E-mail: [velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv](mailto:velga.lazdina-zaka@lm.gov.lv)

### **LIECHTENSTEIN**

### **LITHUANIA / LITUANIE**

**Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE** **E**

Advisor  
International and European Union Affairs Unit  
Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania,  
A.Vivulskio str. 11, Vilnius, Lithuania  
Tel. +370 706 64 231  
Fax +370 5 266 4209  
E-mail: [kristina.vyšniauskaitė@socmin.lt](mailto:kristina.vyšniauskaitė@socmin.lt)

### **LUXEMBOURG**

**M. Joseph FABER** **F**

Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale  
et solidaire, 26 rue Zithe, L - 2939 LUXEMBOURG  
Tel: +352 247 86113 Fax: +352 247 86191  
E-mail : [joseph.faber@mt.etat.lu](mailto:joseph.faber@mt.etat.lu)

**Mme Michèle TOUSSAINT** **F**  
Conseiller de direction  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire  
26 rue Zithe  
L - 2939 LUXEMBOURG  
Tel: +352 247 86244 Fax: +352 247 86191  
E-mail : [michele.toussain@mt.etat.lu](mailto:michele.toussain@mt.etat.lu)

**MALTA / MALTE**

**Mr Edward BUTTIGIEG** **E**  
Director, Contributory Benefits, Department of Social Security  
38 Ordnance Street, Valletta VLT2000, Malta  
Tel: 00356 2590 3224  
E-mail: [edward.buttigieg@gov.mt](mailto:edward.buttigieg@gov.mt)

**REPUBLIC OF MOLDOVA / RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA**

**Ms. Anna GHERGANOVA** **E**  
Head of the Directorate for Occupational Policies and Migration Regulation  
Ministry of Health Labour and Social Protection.  
Tel: +373262126  
e-mail: [anna.gherganova@msmps.gov.md](mailto:anna.gherganova@msmps.gov.md)

**MONACO**

**MONTENEGRO**

**Ms Vjera SOC** **E**  
Senior Advisor for International Cooperation, Ministry of Labour and Social Welfare,  
Rimski trg 46, Podgorica 20000 Podgorica / Montenegro  
Tel: +382 (0)20 482-472; Fax: +382 (0)20 078 113351;  
E-mail: [vjera.soc@mrs.gov.me](mailto:vjera.soc@mrs.gov.me)

**NETHERLANDS / PAYS-BAS**

**Ms Cristel VAN TILBURG** **E**  
Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs,  
Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands  
Tel. +31 70 333 5206 Fax: +31 70 333 4007  
E-mail: [cvtilburg@minszw.nl](mailto:cvtilburg@minszw.nl)

**Ms Marlies VEERBEEK**

Ministry of Social Affairs and Employment, Directorate of International Affairs,  
Postbus 90801, 2509 LV The Hague, the Netherlands  
Tel. Fax: +31 70 333 4007  
E-mail: [mveerbeek@minszw.nl](mailto:mveerbeek@minszw.nl)

**NORTH MACEDONIA / MACEDOINE DU NORD**

**Mr Darko DOCHINSKI** **E**  
Deputy Head of the Labour Law & Employment Policy Department, Ministry of Labour and Social  
Policy  
Dame Gruev, 14, 1000 Skopje  
Tel.: + 389 75 359 893  
E-mail: [DDocinski@mtsp.gov.mk](mailto:DDocinski@mtsp.gov.mk);

**NORWAY / NORVÈGE**

**Mr Trond RAKKESTAD** **E**  
Senior adviser,  
Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs,  
P.O Box 8019, NO-0030, Oslo

Tel: +47 22 24 84 34 / +47 402 20 488  
E-mail: [Trond.Rakkestad@asd.dep.no](mailto:Trond.Rakkestad@asd.dep.no)

### **POLAND / POLOGNE**

**Ms Joanna MACIEJEWSKA**

**F**

Département de la Coopération Internationale, Ministère de la Famille, du Travail et de la Politique Sociale, - ul. Nowogrodzka 1/3, 00-513 VARSOVIE, Pologne

Tel: +4848 22 461 62 49 Fax +48 22 461 62 31

E-mail: [Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl](mailto:Joanna.Maciejewska@mrpips.gov.pl)

### **PORTUGAL**

**Ms Rute Sofia dos Santos Azinheiro GUERRA**

**E**

Deputy Director

Cabinet for Strategy and Planning | Ministry for Labour, Solidarity and Social Security,  
Praça de Londres, 2 – 5ª 1049-056 – Lisboa

E-mail: [Rute.Guerra@gep.mtsss.pt](mailto:Rute.Guerra@gep.mtsss.pt)

### **ROMANIA / ROUMANIE**

**Ms Andrada TRUSCA**

**E**

Senior Counsellor, Directorate for European Affairs and International Relations,  
Ministry of Labour and Social Justice, Dem I. Dobrescu Street, no. 2-4, Bucharest,  
Romania 010026

Tel :: +4 021 312 13 17 (782)

E-mail: [andrada.trusca@mmuncii.gov.ro](mailto:andrada.trusca@mmuncii.gov.ro)

### **RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE LA RUSSIE**

**Ms Antonina GLADKOVA**

**E**

Referent

Department of Legal and International Affairs

Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation  
127994 Moscow, Il'ynka street, 21.

Tel: +7(495)587-88-89 ext. 1951; +7(495)870-67-21

E-mail: [GladkovaAG@rosmintrud.ru](mailto:GladkovaAG@rosmintrud.ru)

### **SAN MARINO/SAINT MARIN**

### **SERBIA/SERBIE**

**Ms Dragana SAVIĆ**

**E**

Head of Group for International Cooperation and European Integration, Department for  
International Cooperation, European Integration and Project Management, Ministry of Labour,  
Employment, Veterans and Social Affairs, - Nemanjina St. 22-26, Belgrade

Tel.: + 381 11 36 16 261; Mob.: + 381 64 22 12 485

E-mail: [dragana.savic@minrzs.gov.rs](mailto:dragana.savic@minrzs.gov.rs)

### **SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE**

**Mr Lukas BERINEC**

**E**

Department of International Relations and European Affairs Ministry of Labour, Social Affairs and  
Family - Spítálska 4-8, 816 43, Bratislava

Tel.: +421 2 2046 1638

E-mail : [Lukas.Berinec@employment.gov.sk](mailto:Lukas.Berinec@employment.gov.sk)

### **SLOVENIA/ SLOVENIE**

**Ms Janja KAKER KAVAR**

**Secretary**

Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities  
Štukljeva cesta 44, SI-1000 Ljubljana

tel: +386 1 369 7651

E-mail: [janja.kaker-kavar@gov.si](mailto:janja.kaker-kavar@gov.si)

**SPAIN / ESPAGNE****Ms Adelaida BOSCH VIVANCOS****E/F**

Technical Advisor International Social and Labour Relations,  
Ministry of Labour, Migrations and Social Security,  
C/María de Guzmán 52, 5ª planta, Madrid 28071, Spain  
Tel (34) 91 3633861 Fax (34) 91 363 38 85  
E-mail: [adelaida.bosch@mitramiss.es](mailto:adelaida.bosch@mitramiss.es)

**SWEDEN / SUÈDE****Ms Isabelle ANDERSSON**

Ministry of Employment  
Head of Section, Division EU and International Affairs  
103 33 Stockholm  
E-mail: [isabelle.andersson@regeringskansliet.se](mailto:isabelle.andersson@regeringskansliet.se)

**TURKEY / TURQUIE****Ms Leyla ALP****E**

Expert, Ministry of Family, Labour and Social Services , Directorate General of External Relations,  
Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Emek / Ankara - Türkiye  
Tel : +90 312 296 77 28, Fax : +90 312 215 23 12  
E-mail: [lalp@ailevecalisma.gov.tr](mailto:lalp@ailevecalisma.gov.tr)

**UKRAINE****Ms Natalia POPOVA****E**

Head of the International Relations and Protocol Division, Ministry of Social Policy - 8/10,  
Esplanadna St, 01601 Kiev, Ukraine  
Tel.: +38 044 289 84 51; Fax: +38 044 289 71 85  
E-mail: [pnn@mlsp.gov.ua](mailto:pnn@mlsp.gov.ua)

**UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI****Mr Brendan DONEGAN****E**

EU and International Affairs Division, Department for Work and Pensions, International Institutions and  
Engagement, Ground Floor, Caxton House, 6-12 Tothill St, London SW1H 9NA  
E-mail: [Brendan.donegan@dwp.gsi.gov.uk](mailto:Brendan.donegan@dwp.gsi.gov.uk)



## OTHER PARTICIPANTS

### **EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) / CONFEDERATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)**

**Mr Stefan CLAUWAERT**

ETUC Senior Legal and Human Rights Advisor

European Trade Union Confederation

Bd du Roi Albert II, 5

1210 Brussels

Belgium

Tel:+32/2/224.05.04

E-mail: [sclauwaert@etuc.org](mailto:sclauwaert@etuc.org)

### **INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE) / ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE) (EXCUSED / EXCUSE)**

#### **Interpreters / interprètes**

**Rebecca BOWEN**

**Christine TRAPP**

**Pascale MICHLIN**

**SECRETARIAT**

**SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET DU CODE EUROPÉEN DE SÉCURITÉ SOCIALE / DEPARTMENT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND THE EUROPEAN CODE OF SOCIAL SECURITY**

**M. Jan MALINOWSKI**, Chef de Service / Head of Department ..... +33 (0)3 88 41 28 92  
[jan.malinowski@coe.int](mailto:jan.malinowski@coe.int)

**Mr Henrik KRISTENSEN**, Chef de Service adjoint / Deputy Head of Department.....  
..... +33 (0)3 88 41 39 47  
[henrik.kristensen@coe.int](mailto:henrik.kristensen@coe.int)

**Mr Pio Angelico CAROTENUTO**, Coordinator of the Governmental Committee.....  
..... +33 (0)3 90 21 61 76  
[pioangelico.carotenuto@coe.int](mailto:pioangelico.carotenuto@coe.int)

**Ms Anna KUZNETSOVA**, Administrateur / Administrator ..... +33 (0)3 90 21 54 12  
[anna.kuznetsova@coe.int](mailto:anna.kuznetsova@coe.int)

**Ms Elena MALAGONI**, Administrateur / Administrator ..... +33 (0)3 88 41 42 21  
[elena.malagoni@coe.int](mailto:elena.malagoni@coe.int)

**Ms Niamh CASEY**, Administrateur / Administrator ..... +33 (0)3 88 413935  
[niamh.casey@coe.int](mailto:niamh.casey@coe.int)

**Ms Lucja MIARA**, Administrateur / Administrator ..... +33 (0)3 88 415270  
[lucja.miara@coe.int](mailto:lucja.miara@coe.int)

**Ms Nino CHITASHVILI**, Administrateur / Administrator ..... +33 (0)3 88 412633  
[nino.chitashvili@coe.int](mailto:nino.chitashvili@coe.int)

Secretariat (Finances, prepaid tickets):

**Ms Caroline LAVOUE** ..... +33 (0)3 88 41 32 14  
[caroline.lavoue@coe.int](mailto:caroline.lavoue@coe.int)

**Ms Audrey TUMULTY** ..... +33 (0)3 88 41 35 61  
[audrey.tumulty@coe.int](mailto:audrey.tumulty@coe.int)

Télécopieur ..... +33 (0)3 88 41 37 00  
E-mail [DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int](mailto:DGI-ESC-ECSS-Governmental-Committee@coe.int)

**Adresse postale :**

Service de la Charte sociale européenne  
Direction Générale I  
Droits de l'Homme et Etat de Droit  
**Conseil de l'Europe**  
**F-67075 Strasbourg Cedex**

**Postal address :**

Department of the European Social Charter  
Directorate General I  
Human Rights and Rule of Law  
**Council of Europe**  
**F-67075 Strasbourg Cedex**

## ANNEXE II

Tableau des signatures et ratifications – situation au 1 décembre 2019

ETATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/98	14 /11/02	
Andorre	04/11/00	12/11/04	
Arménie	18/10/01	21/01/04	
Autriche	07/05/99	20/05/11	
Azerbaïdjan	18/10/01	02/09/04	
Belgique	03/05/96	02/03/04	23/06/03
Bosnie-Herzégovine	11/05/04	07/10/08	
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	06/11/09	<b>26/02/03</b>	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	<b>03/11/99</b>	04/04/12
Danemark *	03/05/96	<b>03/03/65</b>	
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 X
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Géorgie	30/06/00	22/08/05	
Allemagne *	29/06/07	<b>27/01/65</b>	
Grèce	03/05/96	18/03/16	18/06/98
Hongrie	07/10/04	20/04/09	
Islande	04/11/98	<b>15/01/76</b>	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	29/05/07	26/03/13	
Liechtenstein	<b>09/10/91</b>		
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg *	11/02/98	<b>10/10/91</b>	
Malte	27/07/05	27/07/05	
Moldova	03/11/98	08/11/01	
Monaco	05/10/04		
Monténégro	22/03/05	03/03/10	
Pays-Bas	23/01/04	03/05/06	03/05/06
République de Macédoine du Nord	27/05/09	06/01/12	
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	25/10/05	<b>25/06/97</b>	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/00	16/10/09	
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie	22/03/05	14/09/09	
République slovaque	18/11/99	23/04/09	
Slovénie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	<b>06/05/80</b>	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse	<b>06/05/76</b>		
Turquie	06/10/04	27/06/07	
Ukraine	07/05/99	21/12/06	
Royaume-Uni *	07/11/97	<b>11/07/62</b>	
Nombre d'Etats	47	<b>2 + 45 = 47</b>	<b>9 + 34 = 43</b>

Les **dates en gras sur fond gris** correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

\* Etats devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

X Etat ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre.

## **ANNEXE III**

### **Liste des Conclusions de non-conformité examinée oralement à la suite des propositions du Comité européen des Droits sociaux**

Article 2 CSE - Le droit à des conditions de travail équitables

Article 2§1 CSE - Afin de prévoir des heures de travail journalières et hebdomadaires raisonnables, la semaine de travail doit être progressivement réduite dans la mesure où l'augmentation de la productivité et d'autres facteurs pertinents permettent

**CSE 2§1 CROATIE**  
**CSE 2§1 REPUBLIQUE TCHEQUE**  
**CSE 2§1 ISLANDE**  
**CSE 2§1 POLOGNE**  
**CSE 2§1 ESPAGNE**

Article 2§2 CSE – A prévoir des jours fériés payés

**CSE 2§2 ROYAUME-UNI**

Article 2§4 CSE – A assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires

**CSE 2§4 LUXEMBOURG**  
**CSE 2§4 ROYAUME-UNI**

Article 2§5 CSE – A assurer un repos hebdomadaire qui coïncide, autant que possible, avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région

**CSE 2§5 REPUBLIQUE TCHEQUE**  
**CSE 2§5 ROYAUME-UNI**

---

Article 4 CSE - Droit à une rémunération équitable

Article 4§1 CSE – A reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leur famille, un niveau de vie décent

**CSE 4§1 ALLEMAGNE**  
**CSE 4§1 ESPAGNE**  
**CSE 4§1 ROYAUME-UNI**

Article 4§2 CSE – A reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exceptions faites de certain cas particulier

**CSE 4§2 REPUBLIQUE TCHEQUE**  
**CSE 4§2 LUXEMBOURG**  
**CSE 4§2 POLOGNE**  
**CSE 4§2 ESPAGNE**  
**CSE 4§2 ROYAUME-UNI**

---

Article 5 CSE – Droit syndical

**CSE 5 REPUBLIQUE TCHEQUE**  
**CSE 5 DANEMARK**  
**CSE 5 ISLANDE**  
**CSE 5 POLOGNE**  
**CSE 5 ROYAUME-UNI**

---

Article 6 CSE – Droit de négociation collective

Article 6§2 CSE – A promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociations volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des convention collectives

**CSE 6§2 REPUBLIQUE TCHEQUE**

**CSE 6§2 DANEMARK**

**CSE 6§2 ESPAGNE**

**CSE 6§2 ROYAUME-UNI**

Article 6§4 CSE – Reconnaître le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur

**CSE 6§4 CROATIE**

**CSE 6§4 REPUBLIQUE TCHEQUE**

**CSE 6§4 DANEMARK**

**CSE 6§4 ALLEMAGNE**

**CSE 6§4 ISLANDE**

**CSE 6§4 ESPAGNE**

**CSE 6§4 ROYAUME-UNI**

---

## ANNEXE IV

### Liste des Conclusions ajournées

État	Articles
CROATIE	CSE Protocole Article 3
REPUBLIQUE TCHEQUE	CSE 2§3, CSE 4§3, CSE 4§5
DANEMARK	CSE 4§1, CSE 4§3
ALLEMAGNE	CSE 2§5, CSE 4§5
LUXEMBOURG	CSE 2§5
POLOGNE	CSE 4§3
ESPAGNE	CSE 2§4, CSE 6§3

## ANNEXE V

### Exemples de développements positifs dans les États membres

**Article 2** - *Le droit à des conditions de travail équitables*

**Article 2§3** - *A assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum*

#### Allemagne

- Dans la fonction publique, les stagiaires ont désormais droit à des congés pendant lesquels ils continuent de percevoir leur allocation de formation, sachant que la durée de leurs congés est de 29 jours par année civile si leur semaine de travail est répartie sur cinq jours de la semaine civile. (article 2§3)
- 

**Article 2§4** – *A éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires*

#### Espagne

- Le décret royal n° 299/2016 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs risquant d'être exposés à des champs électromagnétiques a accru la protection qui leur est spécialement destinée, complétant ainsi le texte de loi général n° 31/1995 relatif à la prévention des risques d'ordre professionnel. (article 2§4)
- 

**Article 4**– *Droit à une rémunération équitable*

**Article 4§1** – *A reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent*

#### Islande

- 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 4§1)
- 

**Article 5** – *Droit syndical*

#### Luxembourg

- Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que le droit interne ne permettait pas aux syndicats de choisir librement leurs candidats aux élections des comités mixtes d'entreprise, sans considération de nationalité. Autrement dit, les candidats devaient être ressortissants d'États membres de l'UE. Selon le rapport, la loi du 23 juillet 2015 a modifié la situation et les candidats ne doivent plus obligatoirement être ressortissants d'un État membre de l'Union.

#### Islande

- Le Parlement a adopté en 2010 la loi no 124/2010 portant abrogation de la loi relative à la taxe industrielle. Cette loi est entrée en vigueur le 1er janvier 2011 et, par conséquent, la taxe industrielle n'est plus perçue depuis 2011.
- 

**Article 21 de la Charte Révisée / Article 2 du Protocole Additionnel de la Charte de 1961** - *Droit à l'information et à la consultation*



## Espagne

- Dans le domaine des administrations publiques, l'Espagne a signé le 21 décembre 2015 un "Accord-cadre sur les droits d'information et de consultation des administrations centrales". Le comité de dialogue social sectoriel pour les administrations centrales a signé un accord avec les partenaires sociaux sur des normes minimales communes en matière de droits à l'information et à la consultation pour les travailleurs de l'administration centrale en matière de restructuration, de conciliation travail-vie personnelle, de temps de travail et de santé et sécurité au travail.

## Croatie

- 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.
- 

### *Article 22 de la Charte Révisée / Article 2 du Protocole Additionnel de la Charte de 1961 –*

*Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail*

## Danemark

- 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 musculosquelettiques et indique la création d'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. (Article 3 du Protocole additionnel à la Charte de 1961)

## Espagne

- Le rapport indique que le décret royal 1084/2014 du 19 décembre 2014 modifiant le décret royal 67/2010 du 29 janvier 2010 sur l'adaptation de la législation en matière de prévention des risques professionnels à l'administration générale de l'État est intervenu pour modifier la législation sur la participation des travailleurs à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail. Cet amendement fait essentiellement suite à la décision du Comité de négociation générale de l'Administration générale de l'État, adoptée le 29 octobre 2012, concernant l'affectation de ressources aux structures de négociation et de participation et la rationalisation de ces structures. La décision concerne d'une part l'élection des délégués à la prévention et aux crédits d'heures dont ils bénéficient et, d'autre part, aux comités de sécurité et de santé au travail, qui doivent s'adapter, sauf dans les cas prévus à ledit arrêté royal, à la nouvelle définition du "lieu de travail" selon laquelle il constitue la nouvelle unité électorale.
  - L'accord du comité de négociation général de l'administration générale de l'État est également à l'origine des dispositions contenues dans le décret-loi royal n ° 20/2012 du 23 juillet 2012 portant adoption de mesures visant à garantir la stabilité budgétaire et à encourager la compétitivité. Plus précisément, l'article 10 de ce texte désigne les comités de négociation généraux comme les organes responsables des accords dans ce domaine, en particulier en ce qui concerne l'exercice des fonctions de représentation et de négociation.
-

## ANNEXE VI

### Avertissement(s) and Recommandation(s)

COMITE' GOUVERNAMENTAL							
TABLE DES AVERTISSEMENTS ADOPTEE EN 2019							
ARTICLES							
ETATS	2.1	2.5	4.2	5	6.2	6.4	AVERTISSEMENTS
1. ALLEMAGNE						1	1
2. POLOGNE	1						1
3. ROYAUME-UNI		1	1	1	1	3	7
TOTAL	1	1	1	1	1	4	9

#### Avertissements<sup>6</sup>

**Article 2** - Droit à des conditions de travail équitables

**Article 2§1** - Afin de prévoir des heures de travail journalières et hebdomadaires raisonnables, la semaine de travail doit être progressivement réduite dans la mesure où l'augmentation de la productivité et d'autres facteurs pertinents le permettent.

#### **POLOGNE**

**• Dans certains emplois, la journée de travail peut dépasser 16 heures ou aller jusqu'à 24 heures**

---

**Article 2§5** - Assurer un repos hebdomadaire qui coïncide, autant que possible, avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

#### **ROYAUME-UNI**

**• Il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillant plus de 12 jours consécutifs sans bénéficier de période de repos.**

---

**Article 4** - Droit à une rémunération équitable

**Article 4§2** - Reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires, sous réserve d'exceptions dans des cas particuliers.

#### **ROYAUME-UNI**

**• Les travailleurs ne disposent pas de garanties juridiques suffisantes en ce qui concerne la rémunération majorée des heures supplémentaires**

---

**Article 5** - Droit syndical

#### **ROYAUME-UNI**

**• Le dispositions de loi rendant illégale le fait pour un syndicat d'indemniser l'une de ses membres sanctionne pour infraction ou pour outrage au tribunal, et limitant considérablement les motifs pour lesquels un syndicat a légalement le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses membres, constitue une atteinte injustifiée à l'autonomie des syndicats.**

---

**Article 6** - Droit de négociation collective

**Article 6§2** - Promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociations

---

<sup>6</sup> Lorsqu'un avertissement suit un constat de non-conformité (« conclusion négative »), ceci constitue une indication pour l'Etat concerné qu'il doit prendre les mesures lui permettant de satisfaire à ses obligations découlant de la Charte et que, dans le cas contraire, une recommandation pourrait être proposée lors de la prochaine partie du cycle au cours de laquelle cette disposition sera examinée.

volontaires entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives.

#### **ROYAUME-UNI**

- **Les travailleurs et les syndicats n'ont pas le droit d'engager une action en justice contre les employeurs qui proposent a des collègues de travail des offres les incitant à s'exclure eux même de la négociation collective**
- 

**Article 6§4** - reconnaître le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

#### **ALLEMAGNE**

- **Les conditions à remplir pour qu'un groupe de travailleurs puisse constituer un syndicat habilité à déclencher une grève restreignent le droit de grève de manière excessive.**

#### **ROYAUME-UNI**

- **Les possibilités offerte aux travailleurs de défendre leurs intérêts par une action collective légale sont excessivement limitées; l'action collective légale se limite aux conflits entre des travailleurs et leur employeur, ce qui empêchait les syndicats de mener une action contre l'employeur de fait si celui-ci n'était l'employeur direct;**
  - **L'obligation de notifier à un employeur la tenue d'un scrutin relatif à une action collective, en plus du préavis que les syndicats doivent déposer avant d'engager une telle action, est excessive ;**
  - **La protection des salariés grévistes contre le licenciement est insuffisante.**
- 

#### **Recommandation(s)**

–

#### **Recommandation(s) renouvelée(s)**

–