



COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

22 mars 2023

INFORMATIONS DESTINÉES À LA PRESSE

Conclusions 2022

Document préparé par le Secrétariat

Informations destinées à la presse : Conclusions 2022 du Comité européen des droits sociaux

I. Remarques introductives : aperçu général des conclusions 2022

En 2022, dans le cadre de la procédure de rapport, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a examiné les rapports nationaux¹ soumis par 34 États parties sur les articles de la Charte relatifs au groupe thématique "Droits au travail" :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4);
- droit syndical (Article 5);
- droit de négociation collective (article 6);
- droit à l'information et à la consultation (article 21/article 2 du protocole additionnel);
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22/ article 3 du protocole additionnel);
- droit à la dignité au travail (article 26);
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28);
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciement collectifs (article 29).

Les rapports nationaux couvrent la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les 33 pays suivants ont été examinés :

Conclusions 2022

Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, République de Moldavie, Monténégro, Macédoine du Nord, Portugal, Roumanie, Serbie, République slovaque et Türkiye.

Conclusions XXII-3 (2022)

Allemagne, Luxembourg, Pays-Bas Curaçao , Pays-Bas partie Caraïbes , Pologne, Espagne et Royaume-Uni.

L'Ukraine n'a pas présenté de rapport en raison du conflit armé en cours.

Aucun rapport n'a été soumis par la Fédération de Russie qui a cessé d'être membre du Conseil de l'Europe en mars 2022 et qui, par conséquent, a cessé d'être partie à la Charte sociale européenne.

Aucun rapport n'a été soumis par les Pays-Bas Saint-Martin. Le rapport soumis par les Pays-Bas Aruba concernait des dispositions qui n'étaient pas en cours d'examen pendant le cycle de rapport et n'a donc pas été examiné.

¹ Rapports nationaux soumis par les États parties : Système de rapports de la Charte sociale européenne (coe.int)

Le Danemark et l'Islande ont soumis leurs rapports trop tard pour qu'ils soient examinés. Toutefois, le Comité a décidé d'examiner le rapport du Danemark relatif aux articles 5 et 6§2 en raison de la tenue d'une réunion en mars 2022 avec les autorités danoises sur le thème du Registre du transport maritime international danois (Danish International Shipping Register).

Commentaires de la société civile

Pour l'examen des rapports des États, le comité disposait également de commentaires sur les rapports soumis par différents syndicats, institutions nationales des droits de l'homme et organisations non gouvernementales. Ces commentaires ont souvent été essentiels pour une compréhension à la fois exhaustive et correcte des situations nationales concernées.

Le résultat : chiffres clés

Lors de sa session de janvier 2023, le Comité a adopté 611 conclusions relatives à la Charte.

Il y a eu 255 conclusions de conformité et 245 conclusions de non-conformité. Dans 111 cas, le comité n'a pas été en mesure d'évaluer la situation en raison d'un manque d'informations ("ajournements").

Principales constatations

– Problèmes identifiés

Les problèmes mis en évidence par rapport aux dispositions en cause figurent à l'annexe I.

Le CEDS a adopté un certain nombre **d'observations interprétatives**:

- **Observation interprétative de l'article 4§4**

Dans le prolongement de son observation interprétative sur l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, sauf si les délais de préavis sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question sur la base de :

1. Les règles régissant la fixation des périodes de préavis (ou le niveau de l'indemnité compensatoire de préavis) :
 - selon la source de la règle, à savoir la loi, les conventions collectives, les contrats individuels et les décisions de justice ;
 - pendant les périodes de stage, y compris dans la fonction publique ;
 - en ce qui concerne le traitement des travailleurs occupant des emplois précaires;
 - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties ;
 - y compris les circonstances dans lesquelles les travailleurs peuvent être licenciés sans préavis ni indemnité.
2. Reconnaissance, par la loi, la convention collective ou le contrat individuel, de l'ancienneté de service, que ce soit auprès du même employeur ou lorsque le travailleur a été successivement employé dans des formes précaires de relations de travail.

Le Comité considère qu'en cas de décès d'un employeur en tant que personne physique, il n'y a pas d'obligation de préavis. Toutefois, il demande s'il existe un mécanisme de protection des intérêts des travailleurs employés par un employeur lorsqu'il est une personne physique en cas de décès de l'employeur (indemnisation contractuelle ou légale).

- **Observation interprétative de l'article 4§5**

Le Comité rappelle que les retenues salariales envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Observation interprétative de l'article 4 § 5). Le Comité rappelle en outre que les retenues salariales doivent être soumises à des limites raisonnables et ne devraient pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie).

En vue d'une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a jugé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues salariales, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (non saisissable) ;
- Informations sur le niveau national de subsistance, son mode de calcul et la manière dont le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge.
- Information établissant que le revenu disponible d'un travailleur rémunéré au salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge).
- une description des garanties qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des déductions salariales.

- **Observation interprétative de l'article 26 - harcèlement en ligne lié au travail**

Le Comité note que la Charte s'applique au harcèlement dans tous les lieux et circonstances liés au travail. Il s'agit notamment du lieu de travail habituel d'un travailleur, ainsi que des situations dans lesquelles un travailleur travaille à distance (y compris à domicile) ou lorsqu'il travaille sur le lieu de travail ou au domicile d'un client ou d'un entrepreneur. Elle s'applique également lorsqu'un travailleur participe à des activités liées au travail, telles que des conférences, des formations, des voyages d'affaires, des événements d'entreprise liés au travail ou des activités sociales. Le Comité considère que les droits et obligations découlant de l'article 26 de la Charte s'appliquent aux incidents de harcèlement en ligne. Le harcèlement en ligne peut se produire par le biais de différents médias, y compris les technologies numériques/technologies de l'information et de la communication ("TIC"), telles que les courriels, les SMS, les chats/messages instantanés ainsi que les vidéoconférences, les plateformes de médias sociaux et les espaces virtuels. Le harcèlement en ligne peut entraîner une propagation très rapide de l'information, une diffusion massive et la disponibilité de l'information pendant une longue période.

Le Comité rappelle que l'article 26 de la Charte impose aux États parties l'obligation positive de prendre les mesures préventives appropriées contre le harcèlement en ligne et de prendre toutes les mesures appropriées pour protéger les travailleurs contre de tels comportements. En particulier, les États parties devraient, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs, fournir des informations et mettre en œuvre des programmes de

sensibilisation et de formation afin d'aider les travailleurs à identifier, comprendre et être conscients du harcèlement en ligne lié au travail, de ses manifestations et de ses effets, ainsi que de leurs droits et responsabilités à cet égard. En outre, des informations devraient être fournies aux travailleurs sur la manière de signaler le harcèlement en ligne et d'y répondre (par exemple en signalant le harcèlement à leur employeur, à la plateforme en ligne, à l'inspection du travail ou à la police, ou en bloquant/fermant des comptes). En outre, les travailleurs doivent être informés de la procédure à suivre et des voies de recours disponibles. Les travailleurs doivent être protégés contre les représailles lorsqu'ils signalent des cas de harcèlement en ligne.

En outre, l'article 26 de la Charte exige que les victimes bénéficient d'une protection effective en droit et en pratique contre le harcèlement en ligne. Cette protection comprend le droit de contester le comportement offensant devant un organisme indépendant, le droit d'obtenir une indemnisation adéquate et le droit de ne pas faire l'objet de représailles pour avoir cherché à faire respecter ces droits. Les victimes de harcèlement en ligne doivent disposer de voies de recours judiciaires efficaces pour demander réparation des dommages pécuniaires et non pécuniaires. En outre, le droit à la réintégration devrait être garanti aux travailleurs qui ont été licenciés ou poussés à la démission pour des raisons liées au harcèlement en ligne.

Enfin, les personnes responsables doivent être tenues de rendre des comptes afin d'éviter que le harcèlement en ligne ne se reproduise. La responsabilité des employeurs doit pouvoir être engagée lorsque le harcèlement en ligne se produit dans le cadre du travail. Les États parties veillent à ce que l'employeur ait l'obligation formelle de signaler les incidents présumés de harcèlement en ligne aux autorités d'enquête compétentes.

- *Progrès identifiés*

Les conclusions 2022 font également état d'un certain nombre d'évolutions positives qui ont eu lieu au cours de la période considérée. Elles figurent à l'annexe II.

Annexe I : Résumé des principales constatations

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

En acceptant l'**article 2§1** de la Charte, les Etats parties s'engagent à assurer une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite dans la mesure où l'augmentation de la productivité et d'autres facteurs pertinents le permettent.

Le CEDS a posé des questions ciblées aux États parties sur le cadre juridique actualisé visant à garantir des horaires de travail raisonnables et des exceptions s'y appliquant, les mesures d'application et les dispositions de contrôle, les actions des autorités visant à garantir le respect d'horaires de travail raisonnables et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, le droit et la pratique en matière de périodes de garde.

En ce qui concerne le Covid-19, les États parties ont également été invités à fournir des informations sur l'impact de la crise du Covid-19 sur le droit à des conditions de travail équitables et sur les mesures générales prises pour atténuer l'impact négatif.

Sur les 28 conclusions au titre de l'article 2§1 de la Charte, le CEDS a considéré que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans cinq cas (**Luxembourg, Andorre, Grèce, Portugal, Roumanie**), dont trois étaient "en attente de la réception des informations demandées" (**Andorre, Portugal et Roumanie**).

Le CEDS a ajourné ses conclusions pour neuf pays (**Belgique, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, République de Moldavie, Macédoine du Nord, Monténégro et République slovaque**).

Dans 14 cas (**Allemagne, Espagne, Pologne, Albanie, Arménie, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Hongrie, Malte, Serbie et Turquie**), le CEDS a considéré que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte. Les motifs de non-conformité étaient les suivants :

- la loi ne garantit pas le droit à des heures de travail hebdomadaires raisonnables pour certaines catégories de travailleurs (**Malte**) ;
- dans certains emplois, la journée de travail peut dépasser 16 heures et même atteindre 24 heures (**Pologne, Arménie, Estonie, Hongrie**) ou 19 heures (**Finlande**) et le temps de travail hebdomadaire peut dépasser 60 heures (**Espagne, Albanie, Turquie**) ou atteindre 72 heures (**Hongrie**) ;
- les périodes de garde pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos (**Pologne, France, Serbie**) ;
- il n'y a pas de période de référence dans les accords sur le temps de travail flexible (**Bosnie-Herzégovine**) ;
- le temps de travail des salariés soumis au régime des journées annuelles de travail est déraisonnable (**France**) ;
- il n'existe pas d'autorité appropriée chargée de vérifier que les limites quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail sont respectées dans la pratique (**Géorgie**) ;
- la période de référence pour le calcul de la durée moyenne du travail peut être étendue au-delà de 12 mois (**Hongrie**), ou pendant la pandémie, la période de référence pour la mise en réserve des heures peut être étendue à 24 mois sur décision unilatérale de l'employeur (**Hongrie**).

L'article 2§2, garantit le droit aux jours fériés payés, en plus des périodes de repos hebdomadaire et des congés annuels. Les jours fériés peuvent être spécifiés dans la loi ou dans les conventions collectives.

Comme il n'y a pas eu de questions ciblées sur l'article 2§2 au cours de la période de référence, le Comité a concentré son évaluation sur les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente d'informations demandées.

Le CEDS a examiné **30 pays** : Allemagne, Espagne, Royaume-Uni, Luxembourg, Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Belgique, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, République de Moldavie, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Portugal, Roumanie, Serbie, République slovaque, et Türkiye.

Le CEDS a estimé que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans 16 pays (**Espagne, Luxembourg, Andorre, Autriche, Belgique, Bulgarie, Estonie, Finlande, Hongrie, Irlande, Lituanie, Macédoine du Nord, Monténégro, Roumanie, Slovaquie, et Türkiye**).

La situation a été jugée conforme dans l'attente de la réception des informations demandées dans deux pays (**Arménie et Allemagne**).

Le CEDS a **ajourné** sa conclusion pour trois pays (**Albanie, Lettonie, Malte**).

Dans neuf cas, le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte (**Bosnie-Herzégovine, France, Géorgie, Grèce, Italie, République de Moldavie, Portugal, Serbie et Royaume-Uni**).

Voici quelques exemples de motifs de non-conformité :

- le travail effectué un jour férié n'est pas rémunéré de manière adéquate (**Bosnie-Herzégovine, Géorgie, Italie, République de Moldavie, Portugal, Grèce**).
- il n'a pas été établi que le travail effectué un jour férié est correctement rémunéré (**France, Serbie, Grèce**).
- le droit de tous les travailleurs à des jours fériés payés n'est pas garanti (**Royaume-Uni**).

L'article 2§3, garantit le droit à un minimum de quatre semaines (ou 20 jours ouvrables) de congés payés annuels.

Comme il n'y a pas eu de questions ciblées sur l'**article 2§3** au cours de ce cycle, le Comité a concentré son évaluation sur les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente des informations demandées.

Le Comité a examiné **27 pays** : Allemagne, Espagne, Royaume-Uni, Luxembourg, Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Belgique, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, République de Moldavie, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, et République slovaque.

Dans 19 cas, le CEDS a considéré que la situation était conforme (**Andorre, Autriche, Arménie, Bulgarie, Estonie, Finlande, France, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte,**

République de Moldavie, Macédoine du Nord, Portugal, Serbie, République slovaque, Allemagne, Pologne et Royaume-Uni).

Pour le **Luxembourg**, le comité n'a pas pu évaluer la situation en raison du manque d'informations.

Dans sept cas, le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte (**Albanie, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Grèce, Hongrie, Irlande et Espagne**).

Voici quelques exemples de motifs de non-conformité :

- les salariés peuvent renoncer à leurs congés annuels en échange d'une augmentation de leur rémunération (**Albanie, Grèce**) ;
- le droit des salariés à prendre au moins deux semaines de vacances ininterrompues au cours de l'année au titre de laquelle les vacances étaient dues n'est pas suffisamment garanti (**Albanie, Hongrie**);
- les travailleurs qui souffrent d'une maladie ou d'un accident pendant leurs vacances n'ont pas le droit de prendre les jours perdus à un autre moment (**Grèce, Belgique**) ;
- la loi autorise le report de tous les congés annuels sur l'année suivante (**Irlande**);
- tous les salariés n'ont pas le droit de prendre au moins deux semaines de vacances ininterrompues au cours de l'année (**Espagne**).

L'article 2§4 traite de la question de l'élimination des risques inhérents aux professions dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore été éliminés ou suffisamment réduits, de l'assurance que les travailleurs employés dans ces professions bénéficient soit d'une réduction du temps de travail, soit de congés payés supplémentaires. La Charte de 1961 a été rédigée à une époque où la durée du travail était plus longue et où les politiques de santé et de sécurité au travail ne visaient pas principalement à prévenir et à éliminer les risques, mais à les compenser. Depuis lors, la durée hebdomadaire et journalière du travail a généralement diminué et, surtout, la prévention est devenue la priorité, le plus souvent sous la forme d'une réduction de la durée d'exposition au minimum jugé sûr pour la santé des travailleurs. La Charte révisée reflète cette évolution en prévoyant deux volets à l'article 2§4 : l'un obligeant les Etats parties à prendre les mesures nécessaires pour éliminer les risques et l'autre les obligeant à prendre des mesures compensatoires en cas de risques résiduels.

Par conséquent, la structure des conclusions préparées par le Comité au titre de cet article est divisée en deux sections :

1. Élimination ou réduction des risques
2. Mesures prises en cas de risques résiduels

Au cours de la période de référence, le Comité avait demandé si des mesures relatives à la pandémie de Covid-19 avaient été adoptées pendant la période de référence. Une troisième section traite donc de cette question, qui n'a pas été évaluée en termes de conformité avec la Charte.

Comme il n'y a pas eu de questions ciblées sur l'article 2§4 au cours de ce cycle de référence, le Comité a concentré son évaluation sur les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente des informations demandées.

Le CEDS a examiné 20 pays en vertu de la Charte révisée et de la Charte de 1961 en ce qui concerne cet article.

La conformité a été constatée à trois reprises :

- Simple : **Andorre**
- Dans l'attente des informations demandées : **Lettonie, République slovaque**

Il y a eu neuf conclusions de non-conformité :

- **Luxembourg** au motif que les travailleurs exposés à des tâches comportant des risques résiduels pour la santé n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées. C'était également le cas au **Royaume-Uni** ;
- La **France** au motif qu'il n'a pas été établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels ont droit à des mesures compensatoires adéquates (réduction du temps de travail, congés supplémentaires ou mesures similaires). Ce motif est également valable pour le **Portugal** et la **Grèce** pour les travailleurs du secteur minier.

Pour le reste des conclusions, le Comité a conclu que la conformité ne pouvait pas être établie :

- La **Bosnie-Herzégovine** au motif qu'il n'a pas été établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels ont droit à des mesures compensatoires adéquates (réduction du temps de travail, congés supplémentaires ou mesures similaires) ;
- L'**Italie** au motif premièrement qu'il n'est pas établi que les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres ont été suffisamment éliminés ou réduits, et deuxièmement que tous les travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées, telles qu'une réduction des heures de travail ou des congés payés supplémentaires ;
- La **République de Moldova** au motif qu'il n'a pas été établi que les risques sont réduits ou éliminés pour les travailleurs effectuant des tâches dangereuses ou insalubres ;
- L'**Espagne** au motif qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres ont droit à des mesures de compensation appropriées, telles qu'une réduction du temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

L'article 2§5, concerne le repos "hebdomadaire", qui peut être reporté à la semaine suivante, étant entendu que douze jours de travail consécutifs avant d'avoir le droit à deux jours de repos constituent un maximum.

Aucune question ciblée n'a été posée en ce qui concerne l'article 2§5, et les conclusions de conformité antérieures n'ont donc pas été réexaminées.

Le CEDS a examiné **30 pays** dans le cadre de la Charte révisée et de la Charte de 1961 qui ont fait l'objet des conclusions de cet article.

Le Comité a considéré que la situation était conforme dans trois cas (**Allemagne, Géorgie, Italie, Portugal**). Il a décidé de reporter une conclusion (**Lettonie**)

Dans sept cas, le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme :

- au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des garanties suffisantes pour empêcher tous les travailleurs de travailler pendant plus de douze jours consécutifs sans période de repos (**Bosnie-Herzégovine**) ;
- au motif premièrement que les périodes de garde survenant le dimanche sont considérées à tort comme des périodes de repos ;et deuxièmement qu'il n'a pas été établi que le droit au repos hebdomadaire est suffisamment garanti (**France**) ;
- au motif que les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la législation garantissant un repos hebdomadaire (**Grèce**) ;
- au motif qu'il n'existe pas de garanties suffisantes pour empêcher les travailleurs de travailler pendant plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos (**Hongrie**) ;
- au motif que les jours de repos hebdomadaire peuvent être ajournés sur une période dépassant douze jours ouvrables successifs (**Macédoine du Nord**) ;
- au motif qu'il n'existe pas de garanties suffisantes pour empêcher les travailleurs de travailler pendant plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos (**République slovaque**) ;
- au motif qu'il n'existe pas de garanties suffisantes pour empêcher les travailleurs de travailler pendant plus de douze jours consécutifs sans période de repos (**Royaume-Uni**).

L'article 2§6 de la Charte garantit le droit des travailleurs à être informés par écrit des informations essentielles lors de l'embauche.

Comme il n'y avait pas de questions ciblées pour l'article 2§6, seuls les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente de la réception des informations demandées étaient tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle de rapport actuel.

Le CEDS a également demandé aux États parties de fournir des informations concernant toute disposition spéciale liée à la pandémie ou toute modification des conditions de travail à la suite de la pandémie, entrant dans le champ d'application de l'article 2§6.

Sur les 25 situations examinées au cours du cycle de suivi 2022, le CEDS a adopté 20 conclusions de conformité, deux conclusions de non-conformité et trois conclusions d'ajournement.

Les motifs de non-conformité concernaient l'absence de certains éléments d'information dans le contrat de travail ou dans un autre document, comme la durée du préavis en cas de résiliation du contrat en **Arménie**, ou le nombre de jours de congés payés en **Serbie**.

L'article 2§7 de la Charte garantit le droit des travailleurs effectuant un travail de nuit, de bénéficier de mesures qui tiennent compte de la nature particulière du travail de nuit.

Comme il n'y avait pas de questions ciblées pour l'article 2§7, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente de la réception des informations demandées étaient tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle actuel de présentation des rapports.

Le CEDS a également demandé aux États parties de fournir des informations concernant toute disposition spéciale liée à la pandémie ou toute modification des conditions de travail à la suite de la pandémie, entrant dans le champ d'application de l'article 2§7.

Sur les 23 situations examinées au cours du cycle de suivi 2022, le CEDS a adopté **14 conclusions de conformité, sept conclusions de non-conformité et deux conclusions de report.**

Les motifs de non-conformité concernaient l'absence de certaines mesures tenant compte de la nature particulière du travail de nuit, telles que la prévision d'examens médicaux initiaux et/ou réguliers (**Albanie, Andorre, Bosnie-et-Herzégovine, Géorgie**), les possibilités de transfert vers un travail de jour (**Albanie**), la consultation des représentants des travailleurs (**Irlande, Italie, Macédoine du Nord**), ou des problèmes liés à la définition juridique des concepts de "travailleur de nuit" et de "travail de nuit" (**Bosnie-Herzégovine**).

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

L'article **4§1** de la Charte garantit le droit à une rémunération telle qu'elle assure aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent. Selon la jurisprudence du Comité, pour assurer un niveau de vie décent, le salaire net minimum ou les salaires nets les plus bas versés doivent être supérieurs à un seuil minimum, fixé à 50 % du salaire net moyen. Il y a présomption de conformité lorsque les salaires nets les plus bas sont supérieurs à 60% du salaire net moyen, alors que si ces salaires sont compris entre 50% et 60% du salaire net moyen, il appartient à l'Etat partie de démontrer qu'ils assurent un niveau de vie décent. Cette disposition de la Charte a été acceptée par relativement peu d'États parties.

Le comité a constaté que, même si certains États ont progressé en augmentant leur salaire minimum légal, sur les 19 situations nationales qu'il a examinées au cours de ce cycle de rapports, il n'a adopté aucune conclusion de conformité. Dans le cas de 11 États, le comité a constaté que le salaire minimum légal ou les salaires les plus bas fixés par les conventions collectives étaient trop bas par rapport au salaire moyen et ne garantissaient donc pas un niveau de vie décent. Dans d'autres cas (par exemple en **France, Italie, Espagne et Albanie**), le comité a estimé que les informations contenues dans le rapport national ne fournissaient pas suffisamment d'éléments pour lui permettre d'établir que le salaire minimum était équitable. Dans d'autres cas, où le Comité avait précédemment constaté (en 2018) que la situation était conforme, il a maintenant noté que le salaire minimum était inférieur au seuil établi par le Comité (**Luxembourg et Autriche**). En ce qui concerne l'Autriche, le Comité a noté un développement positif en ce que le salaire minimum légal est appliqué de manière généralisée depuis 2021.

Le Comité a également adressé des questions ciblées aux États en ce qui concerne les travailleurs occupant des emplois atypiques, tels que ceux travaillant dans l'économie gig ou l'économie des plateformes numériques. Les conclusions du Comité se réfèrent en particulier aux travailleurs employés dans le cadre d'arrangements émergents, tels que l'économie gig ou l'économie des plateformes, qui sont classés à tort comme travailleurs indépendants et qui, par conséquent, n'ont pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. En raison de cette classification erronée, ces personnes ne peuvent pas bénéficier des droits et de la protection auxquels elles peuvent prétendre en tant que travailleurs. Ces droits incluent le droit à un salaire minimum. En ce qui concerne Covid-19, le Comité a demandé si les travailleurs bénéficiaient d'un soutien financier par le biais de plans de congé pendant la période de suspension partielle ou totale des activités due à la pandémie.

En acceptant l'**article 4§2** de la Charte, les Etats parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires, sous réserve d'exceptions dans des cas particuliers.

En ce qui concerne le Covid-19, les États parties devaient expliquer l'impact de la crise du Covid-19 sur le droit à une juste rémunération des heures supplémentaires et fournir des

informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Le CEDS a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une juste rémunération/compensation des heures supplémentaires pour le personnel médical pendant la pandémie et une explication sur la manière dont la question des heures supplémentaires et des heures de travail était abordée en ce qui concerne le télétravail.

Sur les 28 conclusions au titre de l'article 4§2 de la Charte, le CEDS a considéré que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans 13 cas (**Andorre, Arménie, Autriche, Bulgarie, Estonie, Allemagne, Italie, Lituanie, Luxembourg, Monténégro, Portugal, Roumanie et République slovaque**).

Le CEDS a ajourné ses conclusions pour huit pays (**Albanie, Belgique, Finlande, Géorgie, Grèce, Lettonie, Malte et Serbie**).

Dans sept cas (**France, Irlande, Macédoine du Nord, Pologne, Espagne, Türkiye et Royaume-Uni**), le CEDS a estimé que la situation n'était **pas conforme** à cette disposition de la Charte. Les motifs de non-conformité étaient les suivants :

- le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires n'est pas garanti à tous les travailleurs (**Irlande, Pologne, Royaume-Uni**) ;
- les fonctionnaires ne se voient pas garantir un congé majoré en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires (**Macédoine du Nord, Türkiye**) ;
- l'augmentation de la rémunération ou du repos compensateur pour les heures supplémentaires n'est pas garantie (**Espagne**) ;
- les heures supplémentaires effectuées par les membres ordinaires du corps de surveillance et d'exécution de la police ne sont pas rémunérées avec un taux de rémunération majoré (**France**) ;
- l'augmentation de la prime de commandement pour les cadres supérieurs ne compense qu'un très petit nombre d'heures supplémentaires et le repos compensateur accordé aux officiers de police supérieurs effectuant des heures supplémentaires dans l'exercice de certaines fonctions est seulement d'une durée équivalente à celle des heures supplémentaires effectuées (**France**).

L'**article 4§3**, garantit le droit à l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe. Il s'agit d'un aspect du droit à l'égalité des chances en matière d'emploi garanti par l'article 20. Par conséquent, la jurisprudence relative à l'article 20 s'applique aussi à l'article 4§3.

Dans une question ciblée, le CEDS a demandé des informations sur l'impact de la pandémie du virus Covid-19 sur le droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail de valeur égale. En outre, il a examiné la situation dans les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente des informations demandées.

Le CEDS a examiné 30 pays dans le cadre de cet article : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Allemagne, Espagne, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, République de Moldavie, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, République slovaque et Türkiye.

Le CEDS a estimé que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans **quatre cas (Autriche, France, Portugal, Espagne)**.

Pour un pays (la **Lituanie**), il a été conclu à la conformité dans l'attente de la réception des informations demandées.

Le CEDS a ajourné ses conclusions pour **quatre pays (Albanie, Estonie, Lettonie, République slovaque)**.

Le Comité a adopté **21 conclusions de non-conformité (Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Allemagne, Finlande, Géorgie, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, République de Moldavie, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Pologne, Roumanie, Serbie et Türkiye)**.

Les principaux motifs de non-conformité étaient les suivants :

- les comparaisons salariales ne sont pas possibles entre les entreprises (**Andorre, Azerbaïdjan, Géorgie, République de Moldavie, Pologne et Roumanie**) ;
- il n'y a pas de garantie explicite d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (**Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie et Turquie**) ;
- il n'y a pas de renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination salariale (**Arménie, Azerbaïdjan**) ;
- l'obligation d'assurer la transparence des rémunérations n'est pas garantie (**Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Grèce, et Italie**) ;
- plafond prédéterminé pour l'indemnisation des salariés licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le sexe (**Bulgarie, Arménie et Allemagne**)

En acceptant l'**article 4§4** de la Charte, les Etats parties s'engagent à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi.

Le CEDS a posé une question ciblée sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique), y compris toute disposition spécifique prise en réponse à la crise et à la pandémie de Covid-19.

Le CEDS a décidé que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne serait plus abordée, sauf lorsque les délais de préavis étaient manifestement déraisonnables.

Sur les 24 conclusions examinées au titre de l'article 4§4, le CEDS a estimé que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans un cas (**Estonie**).

Le CEDS a ajourné sa conclusion pour un pays (**France**).

Dans 22 cas (**Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Géorgie, Grèce, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, République de Moldavie, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, République slovaque, Espagne, Turquie et Royaume-Uni**), le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte.

Les principaux motifs de non-conformité étaient les suivants :

- il n'y a pas de période de préavis pour les travailleurs en période d'essai (**Andorre, Bulgarie, Grèce, Roumanie, Espagne, Turquie**) ou cette période est manifestement déraisonnable (**Azerbaïdjan, Lettonie, Portugal, Serbie, République slovaque**) ;
- aucun délai de préavis n'est prévu lorsque la rupture du contrat de travail est due à l'ouverture d'une procédure de liquidation lorsque l'employeur est une personne morale (**Géorgie, Roumanie**), en cas de licenciement pour des fautes disciplinaires mineures (**Arménie**), pour les employés statutaires du secteur public (**Belgique**) ;
- il n'y a pas de préavis en cas de licenciement pour cause de maladie de longue durée ou d'accident du travail (**Pologne**) ;
- en général, aucun délai de préavis n'est prévu par la législation en cas de licenciement (**Serbie**).

En outre, certains délais de préavis ont été jugés manifestement déraisonnables :

- en cas de cessation d'emploi pour cause de maladie de longue durée ou d'invalidité, au-delà de dix ans de service (**Azerbaïdjan**) ou pour des motifs stipulés dans le contrat de travail, au-delà de trois ans de service (**Azerbaïdjan**) ;
- les délais de préavis applicables aux travailleurs et aux fonctionnaires en général (**Irlande**), à certains travailleurs ayant jusqu'à cinq ans de service, entre cinq et dix ans de service, et plus de quatorze ans de service (**Italie**) ;
- un délai de préavis de dix jours, applicable aux licenciements pour incapacité de travail due à l'état de santé du travailleur et pour incapacité temporaire pour les travailleurs ayant plus de six mois d'ancienneté (**Lettonie**) ;
- un délai de préavis d'un mois, applicable aux licenciements pour insuffisance professionnelle, liés à la réintégration d'un autre travailleur, à la réduction des effectifs et à la liquidation d'une entreprise, pour les travailleurs ayant plus de trois ans d'ancienneté (**Lettonie**) ;
- pour les travailleurs ayant moins de six mois d'ancienneté, entre six mois et deux ans d'ancienneté et entre trois et quatre ans d'ancienneté (**Malte**) et pour les travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté (**Royaume-Uni**) ;
- en cas de licenciement pour raisons de santé et en raison de la réintégration d'un ancien travailleur à la suite d'une décision de justice (**République de Moldova**) ; en cas de licenciement pour incapacité physique ou mentale ou pour insuffisance professionnelle ou à la suite d'une suppression de postes (**Roumanie**) ;
- applicable au licenciement pour cause de performances insuffisantes, pour les travailleurs ayant plus de trois mois d'ancienneté (**Serbie**).

Les autres motifs de non-conformité sont les suivantes :

- les conventions collectives peuvent prévoir une période de préavis minimale d'un mois pour les travailleurs ayant cinq ans ou plus d'ancienneté (**Albanie**) ;
- La législation pertinente ne prévoit pas de délais de préavis différents pour la résiliation des contrats ni d'indemnités de licenciement proportionnelles à la durée de service (**Géorgie**) ;
- les indemnités de licenciement accordées aux travailleurs manuels au cours de la période de référence sont insuffisantes (**Grèce**) ;
- les délais de préavis ne tiennent pas compte de l'ancienneté en cas de licenciement à l'initiative de l'employeur sans qu'il y ait faute du travailleur (**Lituanie**).

Article 5 – Droit syndical

L'article 5 garantit la liberté d'organisation des travailleurs et des employeurs et inclut le droit de constituer des syndicats et des organisations d'employeurs, le droit de s'affilier ou de ne pas s'affilier à un syndicat, la protection contre la discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat et l'autonomie syndicale.

Des questions ciblées ont été posées aux États sur la prévalence de l'affiliation syndicale, ainsi que sur les activités dans lesquelles les travailleurs sont exclus de la formation ou de l'adhésion à des organisations pour la protection de leurs intérêts. En outre, elle a examiné la situation dans les États pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente des informations demandées. Le droit d'organisation des membres des forces armées a également été examiné.

Le CEDS a examiné **34** situations et adopté **cinq conclusions de conformité** (dans l'attente de la réception des informations demandées) (**Andorre, Autriche, Allemagne, Finlande et Luxembourg**) ainsi que **15 reports** (**Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Estonie,**

Géorgie, Grèce, Hongrie, Malte, Monténégro, Curaçao néerlandais, partie néerlandaise des Caraïbes, Macédoine du Nord, Roumanie, République slovaque et Espagne).

Le CEDS a adopté **14 conclusions de non-conformité (Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Danemark, France, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, République de Moldavie, Pologne, Serbie et Royaume-Uni),**

Les principaux motifs de non-conformité étaient les suivants :

- les policiers ne bénéficient pas du droit syndical (**Albanie, Arménie, République de Moldavie**) ;
- les membres des forces armées ne bénéficient pas du droit syndical (**Arménie, France, Italie, Lettonie, Lituanie et Royaume-Uni**) ;
- un grand nombre de fonctionnaires ne jouissent pas du droit syndical (**Albanie, Pologne**) ;
- les exigences minimales en matière d'affiliation pour la création d'un syndicat ou d'une association d'employeurs sont trop élevées (**Arménie, Lettonie et Serbie**).

Article 6 – Droit de négociation collective

L'article 6§1 de la Charte concerne l'obligation de promouvoir la concertation entre les travailleurs et les employeurs.

Comme il n'y avait pas de questions ciblées pour l'article 6§1, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente de la réception des informations demandées étaient tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle actuel de présentation des rapports.

Sur les 32 situations examinées au cours du cycle de suivi 2022, le CEDS a adopté 20 conclusions de conformité, 6 conclusions de non-conformité et 6 conclusions de report.

La plupart des conclusions de non-conformité concernaient l'absence d'organes consultatifs mixtes dans le secteur public (**Albanie, Arménie, Géorgie, Malte**). D'autres motifs de non-conformité concernaient l'absence de contrôle judiciaire des décisions refusant aux syndicats le statut de représentant (**Albanie**), la consultation paritaire n'étant pas suffisamment encouragée (**Bosnie-et-Herzégovine**), la consultation paritaire ne couvrant pas toutes les questions d'intérêt mutuel pour les travailleurs et les employeurs et n'ayant pas lieu à plusieurs niveaux (**Géorgie**), et les critères inadéquats pour déterminer le statut de représentant (**Portugal**).

L'article 6§2 de la Charte concerne l'obligation de promouvoir, lorsque cela est nécessaire et approprié, des mécanismes de négociation volontaire entre organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de la réglementation des conditions d'emploi par voie de conventions collectives.

Comme il n'y avait pas de questions ciblées pour l'article 6§2, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente de la réception des informations demandées étaient tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle actuel de présentation des rapports.

Toutefois, le CEDS a inclus une question générale au titre de l'article 6§2 dans l'introduction générale aux conclusions 2018, demandant aux États de fournir des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective pour les travailleurs indépendants et les autres travailleurs n'entrant pas dans la définition habituelle du travailleur

dépendant. La plupart des États parties ayant omis de répondre à cette question, le CEDS l'a réitérée.

Le CEDS a demandé aux États parties de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie pour garantir le respect du droit à la négociation collective.

Sur les 33 situations examinées au cours du cycle de suivi 2022, le CEDS a adopté **13 conclusions de conformité, 17 conclusions de non-conformité et 3 conclusions de report.**

La plupart des conclusions de non-conformité concernent la promotion insuffisante de la négociation collective (**Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Estonie, Géorgie, Hongrie, Lituanie, Roumanie**). D'autres motifs de non-conformité concernent le fait que les employeurs peuvent unilatéralement ignorer une convention collective (**Géorgie, Espagne**) ou que le droit à la négociation collective de certaines catégories de travailleurs est indûment restreint (**Albanie, Danemark, France, Italie, Malte**).

Aux termes de l'**article 6§3** de la Charte, les Etats doivent instituer des procédures de conciliation et d'arbitrage pour faciliter le règlement des conflits collectifs du travail, dans le secteur privé et dans le secteur public. Ces procédures peuvent être établies par la législation, par des conventions collectives ou par la pratique.

Pour ce cycle d'examen, il n'y a pas eu de question ciblée concernant l'article 6§3. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente des informations demandées ont dû fournir des informations pour cette disposition (i.e. la moitié des Etats environ).

Le CEDS a examiné 33 situations nationales, dont **19 ont été jugées conformes. Cinq situations** ont été **ajournées** dans l'attente des informations demandées.

Dans **huit cas**, le CEDS a conclu que la situation n'était **pas conforme**². La raison la plus fréquente de non-conformité était le recours obligatoire à l'arbitrage pour le règlement des conflits du travail dans le cadre de la négociation collective (alors que l'arbitrage doit être volontaire, selon la jurisprudence du Comité) (**Albanie, Azerbaïdjan, Malte, Portugal**).

Les autres situations de non-conformité concernaient principalement l'absence de procédure de conciliation et/ou d'arbitrage (dans les secteurs privé et/ou public) pour faciliter la résolution de conflits du travail dans le cadre de la négociation collective.

L'**article 6§4** garantit le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives, y compris le droit de grève, en cas de conflits concernant la négociation (conclusion ou modification) d'une convention collective.

Pour ce cycle d'examen, une attention particulière a été portée au droit de grève des membres de la police et aux restrictions dont ce droit serait éventuellement assorti. Pour avoir une vue d'ensemble, le Comité avait en effet demandé aux Etats, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, de fournir dans le prochain rapport des informations à ce sujet.

Le CEDS a examiné 29 situations nationales, dont **24 ont été jugées non conformes. Trois situations ont été jugées conformes** dans l'attente d'informations supplémentaires

² Albanie, Azerbaïdjan, Bosnie et Herzégovine, Bulgarie, Italie, Malte, Moldova et Portugal

(Belgique, Finlande et Italie) et **deux situations ont été ajournées** dans l'attente des informations demandées (Grèce et Pays-Bas, partie caribéenne).

Les restrictions excessives au droit de grève sont le motif de non-conformité le plus fréquent (une vingtaine de conclusions de non-conformité). Ces situations concernent principalement les Etats où l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être restreint est trop large et/ou ces restrictions sont trop étendues (par exemple **Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie et Herzégovine, République de Moldova, Monténégro, Serbie**), et les Etats où le droit de grève est interdit dans certains secteurs (par exemple **Albanie**) ou n'est pas reconnu à certaines catégories de personnes, par exemple les fonctionnaires (**Allemagne, Azerbaïdjan, Estonie**) et les membres des services de police.

S'agissant du *droit de grève des membres des services de police*, le Comité n'a pas été en mesure d'examiner la situation pour l'ensemble des Etats car la grande majorité des Etats n'a pas répondu (ou a répondu de manière incomplète) à la question posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Sur la base des éléments à disposition, la situation apparaît toutefois peu satisfaisante : le Comité a en effet conclu à 12 situations de non-conformité au motif soit que les membres des services de police n'ont pas le droit de grève (**Allemagne, Arménie, Espagne, Géorgie, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Malte, Roumanie**) soit que les restrictions au droit de grève des membres des services de la police sont trop étendues (**Macédoine du Nord, Monténégro**).

Les autres principaux motifs de non-conformité étaient les suivants :

- les groupes habilités à mener une action collective sont trop restreints, par exemple le pourcentage de travailleurs requis pour déclencher une grève est trop élevé ou le droit de déclencher une grève est réservé à certains syndicats (**Allemagne, Arménie, France, Hongrie, Irlande, Monténégro, Portugal, Roumanie**) ;
- les objectifs autorisés de l'action collective sont trop limités, par exemple l'action collective est limitée aux conflits entre les travailleurs et leur employeur direct (**Royaume-Uni**) ou les grèves ne sont autorisées que si elles ont pour but la conclusion d'une convention collective (**Allemagne**) ;
- les conséquences des grèves sont excessives, par exemple les travailleurs peuvent être licenciés pour avoir participé à une grève (**Irlande, Malte et Royaume-Uni**) ou les retenues sur salaires des grévistes peuvent être supérieures au salaire qui aurait été perçu pour la période de grève (**France**) ;
- les exigences de procédure sont excessives (obligation d'annoncer la durée d'une grève avant le début de celle-ci, **Bulgarie**).

Article 21 – Droit à l'information et à la consultation

L'**article 21** de la Charte garantit le droit des travailleurs d'être régulièrement informés sur la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie et d'être consultés en temps utile sur les projets de décisions susceptibles d'affecter substantiellement leurs intérêts, notamment sur les décisions qui peuvent avoir des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Le CEDS a examiné 21 situations nationales en 2022, dont **12 ont été jugées conformes, cinq non conformes** et le CEDS a **ajourné sa position concernant quatre situations nationales**.

En ce qui concerne cette disposition, le CEDS a posé une question ciblée à tous les États sur la protection du droit à l'information et à la consultation pendant la pandémie de grippe aviaire de 19 ans. Les États ont été invités à fournir des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation, en se référant spécifiquement à la situation et aux dispositions prises dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large recours au travail à distance ou au télétravail, ou en raison de leur nature de première ligne, tels que les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

En ce qui concerne l'article 21, quatre situations de non-conformité sur cinq résultent d'un manque répété d'informations. En particulier, le comité a estimé qu'il n'avait pas été établi que tous les travailleurs jouissaient du droit à l'information et à la consultation et que les travailleurs disposaient de voies de recours en cas de violation de leur droit à l'information et à la consultation (**Albanie, Bosnie-et-Herzégovine, Serbie, Türkiye**). Ce fait a donné lieu à un plus grand nombre de conclusions de non-conformité que lors du cycle de suivi précédent. Dans un cas, le CEDS a conclu que la situation n'était pas conforme au motif que certains salariés étaient exclus du calcul des effectifs effectué pour déterminer les seuils minimaux au-delà desquels des instances représentatives du personnel doivent être mises en place pour assurer l'information et la consultation des travailleurs (**France**).

Deux ajournements étaient dus à l'absence de réponse des États concernés aux questions précédentes du Comité (**Hongrie, République de Moldavie**). Le CEDS a ajourné sa conclusion dans une situation où la loi avait été introduite pendant une pandémie, permettant aux employeurs d'introduire des mesures pour toute la durée des crises sans consultation avec les syndicats. Le CEDS a demandé davantage d'explications sur la portée et l'impact d'une telle mesure (**Bulgarie**). De même, dans une situation, il a demandé plus de clarifications sur la situation dans laquelle une période de notification de licenciement collectif a été raccourcie en période d'urgence (**Lettonie**).

Article 22 – Droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail

L'**article 22** de la Charte impose aux États parties d'adopter ou d'encourager des mesures permettant aux travailleurs de contribuer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu de travail, à la protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise, à l'organisation des activités sociales dans l'entreprise et à la supervision de ces questions. Toutes ces questions sont également essentielles au maintien d'un environnement de travail sain et productif qui respecte les droits de l'homme des travailleurs.

Le CEDS a examiné 20 situations nationales en 2022, dont **11 ont été jugées conformes, six non conformes** et le CEDS a ajourné sa position concernant **trois** situations.

En ce qui concerne cette disposition, le CEDS a posé une question ciblée à tous les États sur la protection du droit de participer à la définition et à l'amélioration de l'environnement de travail pendant la pandémie de grippe aviaire de 19 ans. Les États ont été invités à fournir des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie pour garantir le respect du droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail, avec une référence spécifique à la situation et aux dispositions prises dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise.

Dans trois pays, la situation a été jugée non conforme à la Charte (**Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Serbie**) parce que les travailleurs ne se voient pas accorder un droit effectif de participer au processus de prise de décision au sein de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail, l'organisation du travail et l'environnement de travail. En outre, les travailleurs ne disposent pas de voies de recours en cas de violation de leur droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et de l'environnement de travail.

Le CEDS a constaté deux situations de non-conformité résultant de l'absence de fourniture des informations demandées lorsque le Comité avait précédemment ajourné sa conclusion (**Hongrie, Türkiye**).

D'autres reports sont dus à l'absence de réponse aux questions précédentes de la commission (**Irlande, Espagne, France**).

Article 26 – Droit à la dignité au travail

En vertu de l'article 26 de la Charte, tous les travailleurs ont droit à la dignité au travail. En acceptant l'article 26 de la Charte, les Etats parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel (article 26§1) et le harcèlement moral (psychologique) (article 26§2), en prenant les mesures préventives et correctives appropriées.

En 2022, le CEDS a examiné les informations fournies par les États en réponse à des questions ciblées, ainsi que, le cas échéant, les précédentes conclusions de non-conformité, les reports ou l'attente des informations demandées. Le CEDS a posé plusieurs questions ciblées, comme suit.

Le CEDS a accueilli favorablement les informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique. Le CEDS a demandé des informations sur le cadre réglementaire et toute modification récente introduite pour lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi. Il a demandé si des limites s'appliquaient à la compensation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel et moral (psychologique) pour des dommages moraux et matériels. Enfin, le CEDS a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel et moral. Le CEDS a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

En ce qui concerne l'**article 26§1**, sur les 23 situations examinées en 2022, le CEDS a considéré que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans six cas (**Estonie, France, Grèce, Irlande, Italie, et Portugal**).

Le CEDS a ajourné ses conclusions pour sept pays (**Andorre, Autriche, Belgique, Bulgarie, Lettonie, République de Moldavie, et Macédoine du Nord**).

Dans 10 cas (**Albanie, Azerbaïdjan, Finlande, Géorgie, Lituanie, Malte, Monténégro, Serbie, République slovaque, et Türkiye**), le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte. Les motifs de non-conformité étaient les suivants :

- il n'a pas été établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement sexuel au travail (**Azerbaïdjan, Serbie, Türkiye**) ;

- il n'a pas été établi que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées dans le cadre de la promotion de la sensibilisation, de l'information et de la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail (**Türkiye**) ;
- la législation pertinente ne prévoit pas de renversement de la charge de la preuve en cas de harcèlement sexuel (**Azerbaïdjan**) ;
- le cadre existant en matière de responsabilité des employeurs ne prévoit pas de recours suffisants et efficaces dans les cas de harcèlement sexuel lorsque des tiers sont impliqués (**Finlande, Géorgie, Azerbaïdjan**) ;
- il n'a pas été établi que, en ce qui concerne la protection des employés, il existe des recours suffisants et efficaces contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail (**Albanie, Azerbaïdjan**) ;
- les victimes de harcèlement sexuel ne bénéficient pas de voies de recours suffisantes et efficaces contre le harcèlement sexuel au travail (**République slovaque**) ;
- le cadre existant en matière de responsabilité des employeurs ne prévoit pas de recours suffisants et efficaces contre le harcèlement sexuel au travail (**Lituanie**) ;
- il n'a pas été établi qu'une réparation appropriée et efficace (indemnisation et réintégration) est garantie en cas de harcèlement sexuel (**Azerbaïdjan, Malte, Monténégro, Serbie, et République slovaque**) ;
- la loi ne garantit pas le droit à la réintégration des employés qui ont été licenciés injustement ou qui ont été poussés à démissionner pour des raisons liées au harcèlement sexuel (**Finlande**).

En ce qui concerne l'**article 26§2**, sur les 21 situations examinées en 2022, le CEDS a considéré que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans cinq cas (**Estonie, France, Irlande, Italie, Portugal**).

Le CEDS a ajourné ses conclusions concernant huit pays (**Andorre, Belgique, Bulgarie, Grèce, Lettonie, République de Moldavie, Macédoine du Nord, et Türkiye**).

Dans huit cas (**Albanie, Azerbaïdjan, Finlande, Géorgie, Lituanie, Malte, Serbie, et République slovaque**), le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte. Les motifs de non-conformité étaient les suivants :

- il n'a pas été établi qu'il existe une prévention adéquate des problèmes moraux (psychologiques) liés au travail (**Albanie, Azerbaïdjan, République slovaque**).
- il n'a pas été établi que, en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, il existe des recours suffisants et efficaces contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou en relation avec le travail (**Malte**) ;
- le cadre existant en matière de responsabilité des employeurs ne prévoit pas de recours suffisants et efficaces contre le harcèlement moral (psychologique) lié au travail (**Lituanie**) ;
- le code du travail ne prévoit pas de renversement de la charge de la preuve en cas de harcèlement moral (psychologique) (**Azerbaïdjan**) ;
- il n'a pas été établi que, en ce qui concerne la protection des employés, il existe des recours suffisants et efficaces contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou en relation avec le travail (**Azerbaïdjan**) ;
- le cadre existant en matière de responsabilité des employeurs ne prévoit pas de recours suffisants et efficaces dans les cas de harcèlement moral (psychologique) lorsque des tiers sont impliqués (**Finlande, Géorgie, Azerbaïdjan**) ;
- il n'a pas été établi qu'une réparation appropriée et efficace (indemnisation et réintégration) est garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) (**Malte, Serbie, République slovaque**) ;
- une réparation appropriée et efficace (indemnisation et réintégration) n'est pas garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) lié au travail (**Azerbaïdjan**)

- la loi ne garantit pas le droit à la réintégration des employés qui ont été licenciés injustement ou qui ont été poussés à démissionner pour des raisons liées au harcèlement moral (psychologique) (**Finlande**).

Le CEDS a également adopté une **observation interprétative sur le harcèlement en ligne lié au travail**, soulignant que les droits et obligations découlant de l'article 26 de la Charte s'appliquent aux incidents de harcèlement en ligne (voir l'introduction générale aux conclusions 2022).

Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à une protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Cette disposition garantit l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs à exercer leurs fonctions. À cette fin, il est établi que les représentants des travailleurs doivent bénéficier d'une protection effective contre les actes qui leur sont préjudiciables, y compris le licenciement fondé sur leur statut, et qu'ils doivent disposer des facilités nécessaires à l'exercice rapide et efficace de leurs fonctions. Cette disposition complète l'article 5, qui prévoit des droits similaires pour les représentants syndicaux.

En 2022, le CEDS a examiné la situation concernant l'article 28 dans 24 pays. Le CEDS a examiné la protection accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats contre les licenciements et contre les actes préjudiciables autres que le licenciement, qui peuvent impliquer, par exemple, le refus de certains avantages, de possibilités de formation, de promotions ou de transferts, la discrimination lors de la mise à pied ou de l'attribution d'options de retraite, le fait de faire l'objet d'une réduction d'équipe ou de toute autre raillerie ou abus. Afin de garantir l'efficacité de cette protection, la Charte exige qu'elle se prolonge pendant une période raisonnable (au moins six mois) après l'expiration du mandat des représentants.

Le CEDS a également examiné la situation dans les pays concernés en ce qui concerne les facilités accordées aux représentants des travailleurs et des syndicats pour leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions. Ces facilités comprennent, par exemple, l'octroi de congés payés pour représenter les travailleurs, des contributions financières aux comités d'entreprise, l'utilisation de locaux et de matériel pour les comités d'entreprise.

En 2022, sur les 24 pays dont la situation a été examinée par le CEDS, 13 pays ont reçu des conclusions de non-conformité (**Albanie, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Finlande, République de Moldavie, Monténégro, Macédoine du Nord, Roumanie, République slovaque et Türkiye**), six pays ont reçu des conclusions de report (**Belgique, Grèce, Irlande, Lettonie, Malte et Serbie**) et cinq pays ont reçu des conclusions de conformité (**Estonie, France, Italie, Lituanie, Portugal**).

Les conclusions de non-conformité concernées :

- la protection accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats n'est pas prolongée pendant une période raisonnable après la fin de leur mandat;
- l'absence de protection suffisante contre les actes préjudiciables en l'absence de licenciement ;
- l'absence de recours juridiques permettant aux représentants des travailleurs et des syndicats de contester leur licenciement et d'autres actes préjudiciables autres que le licenciement ;
- l'absence de dispositions légales pour la réintégration des travailleurs et des représentants syndicaux illégalement licenciés ;
- il n'est pas établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs et des syndicats sont adéquates ou que des facilités identiques à celles accordées

aux représentants syndicaux ne sont pas mises à la disposition des autres représentants des travailleurs.

Le motif de non-conformité le plus fréquent est que la protection accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats n'est pas prolongée pendant une période raisonnable après la fin de leur mandat (**Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine (district de Brcko), Bulgarie, Macédoine du Nord, Roumanie et Türkiye**). Dans de nombreux pays, la protection est limitée à la durée du mandat des représentants des travailleurs ou des syndicats et n'est pas du tout prolongée après l'expiration de leur mandat. En **Roumanie**, la nouvelle loi sur le dialogue social récemment entrée en vigueur n'a pas étendu la protection au-delà de la fin du mandat des représentants des travailleurs et des syndicats et n'a pas mis la situation en conformité avec la Charte. En ce qui concerne l'Autriche, la période de trois mois au-delà du mandat pendant laquelle la protection est accordée n'est pas raisonnable et n'est donc pas en conformité avec la Charte.

En ce qui concerne la protection contre les actes autres que le licenciement, il arrive que cette protection ne soit pas accordée en dehors de la période de négociation collective (**Azerbaïdjan**) ou que les représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux ne bénéficient pas d'une protection (**République de Moldavie et Monténégro**).

Dans certains pays, les recours juridiques dont disposent les représentants des travailleurs pour contester leurs licenciements et d'autres actes préjudiciables ont été jugés inefficaces : parfois en raison de l'absence totale de recours juridiques pour contester les licenciements (**Bosnie-Herzégovine (district de Brcko)**), et parfois en raison de l'inadéquation des indemnités accordées en cas de licenciement illégal (**Bulgarie et République slovaque**).

Dans une conclusion (**Finlande**), le motif de non-conformité était l'absence de possibilité de réintégration en cas de licenciement illégal. Le Comité a donc confirmé sa jurisprudence selon laquelle la réintégration est un élément important de la protection accordée aux représentants des travailleurs contre les licenciements illégaux.

L'insuffisance des facilités accordées aux travailleurs et aux représentants syndicaux a été un motif de non-conformité pour huit pays. Dans certains pays, cela était dû à un manque total d'informations à cet égard (**Albanie, Bosnie-Herzégovine (district de Brcko), République de Moldavie, Monténégro et Macédoine du Nord**) et dans d'autres pays, à des informations insuffisantes (**Arménie, Roumanie et Turquie**), car elles ne couvraient pas les facilités telles que l'accès aux locaux, l'utilisation de matériel, la distribution d'informations, le soutien en termes d'avantages, les coûts de formation.

En conclusion, dans la majorité des pays examinés (13 sur 24), la situation n'est pas conforme à l'article 28 et le problème le plus courant est l'absence de prolongation de la protection accordée pendant une période raisonnable après la fin du mandat. Ce motif est suivi par celui de l'absence d'installations adéquates permettant aux représentants des travailleurs d'exercer efficacement leurs fonctions (huit pays), ce qui est dû à l'absence ou à l'insuffisance des informations fournies dans les rapports à cet égard.

Le CEDS a constaté quelques évolutions positives dans certains pays, bien que ces évolutions positives n'aient pas toujours été suffisantes pour aboutir à une conclusion de conformité.

Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciement collectif

L'article 29 vise à garantir le droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs. À cette fin, il établit que les États parties doivent veiller à ce que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs, en temps utile avant ces licenciements collectifs, sur les moyens d'éviter les licenciements collectifs ou d'en limiter l'occurrence et d'en atténuer les conséquences.

Outre la procédure de consultation, les États parties doivent mettre en place des garanties pour que le droit des représentants des travailleurs à être informés puisse être effectivement exercé. Par conséquent, lorsque les employeurs ne respectent pas leurs obligations, il devrait être possible de recourir à des procédures administratives ou judiciaires avant que les licenciements ne soient effectués, afin de s'assurer qu'ils ne sont pas mis en œuvre avant que l'obligation de consultation ne soit remplie.

Il faut prévoir des sanctions a posteriori et celles-ci doivent être efficaces, c'est-à-dire suffisamment dissuasives pour les employeurs.

En 2022, le CEDS a examiné la situation de l'article 29 de la Charte dans 22 pays.

Parmi les 22 pays il a été conclu quatre pays n'étaient pas en conformité avec la Charte (**Azerbaïdjan, Géorgie, Macédoine du Nord et Serbie**). Les conclusions de cinq pays ont été ajournée (**Albanie, Bulgarie, Grèce, Portugal et République slovaque**) et la situation de 13 pays a été considéré comme étant conforme à la Charte.

Les conclusions de non-conformité étaient toutes fondées sur l'absence de mesures préventives et de sanctions dans le droit national afin de garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'employeur ne se soit acquitté de son obligation d'informer et de consulter les travailleurs.

Les cinq conclusions d'ajournement concernant cinq pays sont fondées sur l'absence d'informations suffisantes concernant les sanctions et/ou les mesures préventives applicables. En ce qui concerne l'**Albanie**, la **Bulgarie** et le **Portugal**, les rapports nationaux n'ont apporté aucune réponse aux questions précédemment posées par le Comité, à savoir s'il existe des mesures préventives visant à garantir que les employeurs ne manquent pas à leur obligation de consulter les représentants des employeurs dans le cadre de cette procédure. Le Comité a donc réitéré ses questions et ajourné ses conclusions en ce qui concerne ces pays.

En ce qui concerne la **République slovaque**, le rapport ne fournit aucune réponse sur les mesures préventives visant à garantir que les licenciements ne sont pas effectués avant que l'obligation de consultation ne soit remplie. Des tiers ont indiqué que les sanctions en cas de manquement aux obligations n'étaient pas appliquées efficacement. Le comité a donc demandé des informations à ce sujet et a ajourné sa conclusion.

En ce qui concerne la **Grèce**, c'était la première fois que le comité examinait la situation concernant l'article 29. Les questions soulevées par le Comité concernaient certaines clarifications concernant les procédures de licenciement et l'existence de mesures préventives, ainsi que les sanctions pour les employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations en matière d'information et de consultation.

Dans 13 pays, la situation est conforme à la Charte. En ce qui concerne la **Lettonie** et le **Monténégro**, les conclusions précédentes étaient un report dans l'attente de la réception des informations demandées. Au vu des informations soumises dans les rapports actuels, il a été

conclu que la situation dans ces pays était conforme à l'article 29. Pour les 11 autres pays, le Comité a maintenu ses conclusions antérieures selon lesquelles la situation était conforme à la Charte. En ce qui concerne la **Belgique** et la **Lituanie**, le Comité a demandé des informations supplémentaires et actualisées sur les mesures préventives et les sanctions applicables lorsque l'employeur ne notifie pas, n'informe pas et ne consulte pas sur les licenciements prévus.

En conclusion, dans la majorité des pays examinés, la situation nationale était conforme à l'article 29. Le problème le plus important, dans les pays ayant conclu à la non-conformité, était l'absence de mesures préventives visant à garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'employeur ne se soit acquitté de son obligation d'information et de consultation (telles que le recours à des procédures administratives et judiciaires) et l'absence de sanctions efficaces applicables dans les cas où les employeurs ne s'acquittent pas de leurs obligations au titre de l'article 29.

Annexe II : Développements positifs

Conclusions 2022 : exemples de progrès dans l'application de la Charte sociale européenne relative aux "droits du travail" :

Dans ses conclusions 2022/XXII-3, le Comité européen des droits sociaux a noté un certain nombre d'évolutions positives dans l'application de la Charte, soit par l'adoption de nouvelles législations ou de changements de pratiques dans les Etats parties, soit, dans certains cas, sur la base de nouvelles informations clarifiant la situation en ce qui concerne les questions soulevées lors d'examens antérieurs.

Article 2§1

Arménie :

Le 29 avril 2020, la loi n° HO-237-N a été adoptée, par laquelle le Code des infractions administratives de la République d'Arménie a été complété par l'article 230.1. En vertu de cette disposition, l'organe d'inspection s'est vu accorder le pouvoir d'enquêter sur les cas d'infractions administratives et d'imposer des sanctions administratives.

Lettonie :

Il ressort des données fournies qu'entre 2017 et 2020, le nombre d'infractions concernant l'aménagement du temps de travail a légèrement diminué.

Article 2§2

République slovaque :

Depuis le début de l'année 2019, l'indemnisation du travail des jours fériés a été portée à 100 % du salaire moyen de l'employé pour tout le monde. Cette mesure s'applique à tous les secteurs de l'économie (privé et public), à toutes les catégories de travailleurs et à tous les types de contrats de travail. Chaque travailleur effectuant un travail pendant les jours fériés reçoit son salaire habituel et une prime d'au moins 100 %. Le code du travail autorise également des compensations plus élevées sur la base de conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux.

Article 2§4

République de Moldavie :

L'article 118§3, du code du travail a été révisé par la loi n° 157 de 2017 afin de prévoir qu'en cas de report, au moins 14 jours civils de congé annuel payé sont accordés au travailleur concerné, tandis que la partie restante est accordée avant la fin de l'année suivante.

Luxembourg :

La loi du 8 avril 2018 modifiant le code du travail a introduit une nouvelle disposition dans le code du travail. Le nouvel article L. 233-8 prévoit que " le congé peut être pris en une seule fois, sauf si les besoins du service ou les souhaits justifiés du salarié exigent qu'il soit fractionné, auquel cas l'une des fractions de la période de congé prise doit être au moins égale à deux semaines civiles " (anciennement 12 jours consécutifs).

Article 2§7

Le CEDS a pris note de la nouvelle législation adoptée en **République de Moldavie** qui introduit des examens médicaux obligatoires avant d'être affecté à un travail de nuit.

Article 4§2

Arménie :

Les primes prévues pour les heures supplémentaires et celles prévues pour le travail effectué les jours de repos et les jours non ouvrables prescrits par la loi sont des garanties irremplaçables définies par le code du travail. Ainsi, si le travail effectué les jours de repos, les jours fériés chômés et les jours de commémoration définis par la loi constitue également du travail supplémentaire pour les travailleurs, l'employeur doit verser au travailleur les primes prévues pour le travail supplémentaire et pour le travail effectué les jours de repos, les jours fériés chômés et les jours de commémoration définis par la loi. De même, lorsque, avec l'accord des parties, la prime pour le travail effectué les jours fériés chômés et les jours de commémoration définis par la loi prend la forme d'un temps de repos, le travailleur se voit accorder à la fois le temps de repos supplémentaire en compensation du travail effectué les jours de repos et les jours fériés chômés et les jours de commémoration, et la prime prévue pour le travail en heures supplémentaires.

Estonie :

L'article 44 de la loi sur les contrats de travail (ECA) prévoit un système mixte de compensation des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires peuvent être compensées de deux manières : par de l'argent ou par du temps libre. En vertu de l'article 44, §6, de la loi sur les contrats de travail, l'employeur doit compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée égale à celle des heures supplémentaires, sauf s'il a été convenu que les heures supplémentaires seraient compensées en argent. L'article 44§7, de la CCE prévoit que si les heures supplémentaires sont compensées en argent, elles doivent l'être à un taux de 1,5. Lorsqu'un congé est accordé au lieu d'une compensation monétaire, ce congé ne peut être déduit des périodes de repos normales et doit être payé comme des heures de travail. L'employeur doit donc payer le salaire normal pour les heures supplémentaires et accorder un congé d'une durée égale à celle des heures supplémentaires effectuées.

Lituanie :

L'article 144 du nouveau Code du travail, entré en vigueur le 1er juillet 2017, stipule que le travail effectué les jours de congé et les jours fériés, la nuit ou pendant les heures supplémentaires par un organe de direction unipersonnel d'une personne morale doit être enregistré mais n'est pas rémunéré, sauf si les parties en conviennent autrement dans le contrat de travail. Le travail effectué les jours de congé et les jours fériés, la nuit ou pendant les heures supplémentaires par les cadres d'une personne morale doit être enregistré et rémunéré de la même manière que le travail effectué selon les dispositions habituelles en matière de temps de travail, à moins que les parties n'en décident autrement dans le contrat de travail. Il existe des règles spécifiques sur la rémunération des heures supplémentaires pour les employés des institutions budgétaires, conformément à la loi sur la rémunération des employés des institutions nationales et municipales de la République de Lituanie et sur la rémunération des membres de la Commission, qui prévoit une majoration de la rémunération des heures supplémentaires. Conformément à la loi sur la fonction publique, les fonctionnaires sont également rémunérés pour les heures supplémentaires.

Article 2.4

La situation en **Macédoine du Nord** a changé en 2021 afin de garantir un jour de repos hebdomadaire, si possible un dimanche et exceptionnellement un autre jour de la semaine. La commission a noté que la situation a été modifiée, mais en dehors de la période examinée.

Article 4§4

Belgique :

Le régime qui permettait de ne pas tenir compte des délais de préavis ne s'applique plus depuis le 1er janvier 2018.

Estonie :

Le règlement et les délais de préavis fixés pour les fonctionnaires sont les mêmes que ceux prévus à l'article 97§2, de la loi sur les contrats de travail (LCC). L'article 97§2 de la LCE prévoit des délais de préavis qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur et qui ne sont pas manifestement déraisonnables.

Article 6§4

Géorgie :

En ce qui concerne le droit de lancer une action collective, l'article 48 du code du travail prévoit que les syndicats et un groupe d'au moins 20 employés ont le droit de lancer un appel à la grève.

Article 26

Estonie :

Des modifications ont été apportées à la loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) en 2019 afin de renforcer la protection des travailleurs contre les risques psychosociaux, y compris le harcèlement au travail, et de préciser les obligations des employeurs en matière de prévention de ces risques psychosociaux.

Le livre vert sur la santé mentale a été créé en collaboration avec les partenaires sociaux. Le portail de la vie professionnelle comporte une page web consacrée à la santé mentale qui fournit des informations utiles sur les risques psychosociaux, tant pour les employeurs que pour les employés.

France :

La définition du harcèlement sexuel dans le code du travail a été modifiée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, et intègre désormais la notion de " harcèlement de groupe " (mobbing). Par ailleurs, en vertu de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, le sexisme entre désormais dans le champ du harcèlement sexuel.

Irlande :

La loi de 2020 sur le harcèlement, les communications nuisibles et les infractions connexes ("loi Coco") a créé deux infractions pénales distinctes fondées sur l'image et a élargi le champ d'application de l'infraction existante de harcèlement pour couvrir toutes les formes de communications persistantes concernant une personne.

Italie :

En 2017, des modifications ont été apportées au code de l'égalité des chances (décret législatif n° 198 du 11 avril 2006) en vue de renforcer la protection contre les représailles pour les travailleurs qui intentent une action en justice pour avoir été victimes de harcèlement ou de harcèlement sexuel (nouveau paragraphe 3-bis de l'article 26).

Monténégro :

En vertu de la nouvelle loi sur le travail (*Journal officiel du Monténégro*, n° 74/19, entrée en vigueur le 6 janvier 2020), l'interdiction du harcèlement et du harcèlement sexuel au travail et en relation avec le travail s'applique désormais également à l'accès à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle et à la formation professionnelle avancée, à la promotion au travail et à la cessation d'emploi, ainsi qu'à d'autres aspects de l'emploi (article 10§1, de la loi sur le travail).

Macédoine du Nord :

En octobre 2020, une nouvelle loi sur la prévention et la protection contre la discrimination a été adoptée. Elle définit le harcèlement et le harcèlement sexuel (article 10) et prévoit de nouvelles compétences et la professionnalisation de la Commission pour la protection contre la discrimination.

Portugal :

Des modifications ont été apportées au code du travail par le biais de la loi n° 73 du 16 août 2017 et de la loi n° 93 du 4 septembre 2019 concernant les pratiques de harcèlement dans les relations de travail afin de renforcer la protection des victimes de harcèlement et des personnes témoins de harcèlement, et d'imposer aux employeurs l'obligation de disposer d'un code de conduite sur les pratiques de harcèlement dans les entreprises de plus de sept salariés.

Article 28**Arménie :**

Le CEDS a noté que, selon le projet d'amendements au code du travail préparé par le ministère du travail et des affaires sociales, les représentants des travailleurs ne peuvent être licenciés dans les six mois suivant l'expiration de leur mandat sans l'accord préalable de l'organe représentatif des travailleurs. En outre, en ce qui concerne les installations, le même projet de loi prévoit que les représentants des travailleurs sont exemptés de l'exécution des tâches professionnelles et qu'ils sont rémunérés aux deux tiers de leur salaire horaire moyen pour ces périodes. Le CEDS a demandé des informations sur l'adoption de ce projet de loi.

Lituanie :

Le nouveau code du travail, entré en vigueur en juin 2017, établit des restrictions concernant la résiliation du contrat de travail et la détérioration des conditions du contrat de travail des représentants des travailleurs sans le consentement du chef de la division territoriale de l'inspection nationale du travail. Cette réglementation vise à garantir que les personnes exerçant des fonctions de représentation des travailleurs ne subissent pas de discrimination ou d'autres conséquences négatives en raison de leur rôle. Les restrictions s'appliquent pendant la période pour laquelle les personnes représentant les travailleurs sont élues et pendant six mois après la fin de leur mandat.

Portugal :

Dans le cadre de l'adoption des mesures nécessaires à la lutte contre la pandémie de Covid-19, outre le régime de protection des représentants des travailleurs décrit dans le rapport, des mesures ont été prises pour renforcer la protection des travailleurs contre les licenciements illégaux dans le contexte économique et commercial difficile, notamment l'interdiction de

licenciement imposée aux employeurs bénéficiant du licenciement "simplifié" et les autres mesures de soutien prévues et réglementées dans le décret-loi n° 10-G/2020, qui couvrent tous les travailleurs, sont également applicables aux représentants des travailleurs.

Türkiye :

Afin de garantir que la pandémie de Covid-19 ne soit pas utilisée comme excuse pour un licenciement, une restriction temporaire sur la résiliation des contrats de travail par les employeurs a été introduite pour tous les travailleurs, y compris les syndicats et les représentants des travailleurs, dans l'article 10 temporaire de la loi sur le travail n° 4857.

Article 29

France

C'est précisément pour éviter que la pandémie n'entraîne des licenciements que le Gouvernement a déployé un dispositif de protection. L'activité partielle de longue durée (APLD) (prévue par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020) a été adoptée pour soutenir l'activité économique dans le cadre du Plan France Relance et offre la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité - de réduire le temps de travail de ses salariés, et à ces derniers de percevoir une allocation pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements, notamment en termes de maintien dans l'emploi. En 2020, les entreprises ont massivement utilisé le dispositif d'activité partielle. Ce recours massif à l'activité partielle a permis de couvrir rapidement et intégralement les salariés en incapacité de travail, et ainsi d'éviter leur licenciement. Selon le rapport, depuis la mise en place de l'APLD à l'été 2020, 68 conventions de branches professionnelles ont été conclues, dont 63 ont été étendues. Plus de 6,9 millions de salariés sont couverts par ces accords de branche.

Géorgie :

Les dispositions du code du travail relatives aux licenciements collectifs ont été modifiées en 2020. Selon les dispositions modifiées, si l'employeur prévoit un licenciement collectif, il est tenu d'entamer des consultations avec les représentants des syndicats ou des travailleurs, dans un délai raisonnable. Les consultations doivent au moins porter sur les moyens d'éviter les licenciements collectifs ou de réduire le nombre de salariés à licencier, ainsi que sur la possibilité d'aider les salariés licenciés à poursuivre leur emploi ou leur formation. En outre, l'employeur est tenu d'envoyer une notification écrite aux ministères concernés, notamment le ministère du travail, de la santé et des affaires sociales, ainsi qu'aux employés dont les contrats de travail sont résiliés, au moins 45 jours civils avant le licenciement collectif. L'employeur est également tenu d'envoyer une copie de la notification envoyée au ministère, au syndicat (ou au représentant des travailleurs). Le licenciement collectif prend effet 45 jours civils après la notification au ministère.

Lituanie :

L'article 207 du nouveau code du travail (juin 2017) régit les procédures d'information et de consultation en cas de licenciement collectif. Ainsi, avant d'adopter une décision de licenciement collectif, l'employeur doit informer et consulter les comités d'entreprise. L'employeur fournit par écrit les informations suivantes aux comités d'entreprise au plus tard sept jours ouvrables avant le début prévu des consultations : 1) les raisons du projet de licenciement ; 2) le nombre total de travailleurs et le nombre de travailleurs licenciés, par catégorie ; 3) le délai dans lequel les contrats de travail seront résiliés ; 4) les critères de sélection des travailleurs à licencier ; 5) les conditions de résiliation des contrats de travail et d'autres informations importantes.

En outre, l'article 209 du nouveau code du travail régit la responsabilité des employeurs en cas de manquement aux obligations d'information et de consultation. Si l'employeur a violé ses obligations d'information et de consultation, le comité d'entreprise ou le syndicat a le droit

d'engager un conflit du travail, ce qui permet d'annuler les décisions de l'employeur et d'appliquer les dispositions relatives à la responsabilité prévues par le code du travail ou le code des infractions administratives.

République de Moldova:

En mai 2018, le Parlement de la République de Moldavie a adopté la loi n° 85 modifiant et complétant le Code du travail. Le nouvel article 185 de ce code prévoit de nouvelles garanties en cas de licenciements collectifs. Ainsi, dans les cas où des mesures impliquant des licenciements collectifs sont envisagées, l'employeur est tenu d'en informer, trois mois à l'avance, les représentants des travailleurs et d'engager des consultations avec ces derniers en vue de parvenir à un accord. Au moins cinq jours ouvrables avant le début des consultations, l'employeur est tenu de fournir aux travailleurs concernés toutes les informations nécessaires disponibles sur les motifs du licenciement, le nombre et les catégories de travailleurs à licencier, la période au cours de laquelle les licenciements auront lieu, les critères de sélection des travailleurs à licencier et la méthode de calcul des indemnités.