



EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

mars 2019

INFORMATIONS DESTINEES A LA PRESSE

Conclusions 2018

Document préparé par le Secrétariat

Informations destinées à la presse : Conclusions 2018 du Comité européen des Droits sociaux

I. Remarques introductives : vue d'ensemble des Conclusions 2018

En 2018, le Comité européen des Droits sociaux a examiné les rapports soumis par les États parties relatifs aux articles de la Charte se rapportant aux droits liés au travail :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2)
- droit à une rémunération équitable (article 4)
- droit syndical (article 5)
- droit de négociation collective (article 6)
- droit à l'information et à la consultation (article 21)
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail (article 22)
- droit à la dignité dans le travail (article 26)
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise (article 28)
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29)

Les rapports couvraient la période de référence allant du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Le Comité a apprécié la situation des 35 pays ci-après :

l'Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Géorgie, l'Allemagne, l'Islande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg (en partie), Malte, la République de Moldova, le Monténégro, les Pays-Bas, les Pays-Bas au titre d'Aruba, les Pays-Bas au titre de Curaçao, la Macédoine du Nord¹, la Norvège, la Pologne, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, l'Espagne, la Suède, la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

Un État partie (l'Albanie) n'a pas soumis son rapport et le rapport de la Hongrie et la partie du rapport du Luxembourg concernant l'article 6 de la Charte n'ont pu être examinés faute d'avoir été soumis à temps.

Le Comité a reçu des observations émanant de syndicats nationaux et d'organisations d'employeurs concernant les Pays-Bas et l'Espagne.

Les résultats en quelques chiffres

Lors de sa session de janvier 2019, le Comité a adopté 580 conclusions et constaté 206 violations de la Charte.

Il a formulé 276 conclusions de conformité. Dans 98 cas, le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier la situation, faute d'informations suffisantes (et a donc ajourné sa conclusion).

Principales constatations

- *Problèmes recensés*

Les problèmes mis en lumière sous l'angle des dispositions concernées font l'objet de l'annexe I.

Le Comité a posé plusieurs questions aux États parties.

S'agissant du droit syndical des membres des forces armées, le Comité a rappelé que l'article 5 de la Charte autorise les États parties à imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde à cet effet une marge d'appréciation importante, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces

¹ Au moment de l'adoption des conclusions, le nom officiel était "ex-République yougoslave de Macédoine".

restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (les associations représentatives des forces armées devraient pouvoir, sous certaines conditions, adhérer à des organisations professionnelles nationales). Il a demandé à tous les États de fournir des informations concernant la liberté syndicale des membres des forces armées.

S'agissant de la police, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient. L'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève peut toutefois être conforme à la Charte.

Le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Compte tenu de l'évolution rapide du monde du travail et de la prolifération d'accords contractuels qui, souvent, visent expressément à éviter de conclure des contrats de travail encadrés par le droit du travail, un nombre croissant de travailleurs ne relèvent plus de la définition du salarié dépendant, comme les travailleurs faiblement rémunérés ou les prestataires de service qui sont *de facto* « dépendants » d'un ou plusieurs offrants. C'est pourquoi le Comité a posé une question générale sur l'article 6§2 concernant les travailleurs indépendants et la négociation collective.

Le Comité note que pour déterminer quel genre de négociation collective est protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre travailleur et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un déséquilibre de pouvoir entre les fournisseurs de main-d'œuvre et les employeurs. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre de pouvoir par la négociation collective. Le Comité considère qu'une interdiction absolue de la négociation collective qui toucherait tous les travailleurs indépendants serait excessive, car une telle mesure irait à l'encontre de l'objet et de la finalité de l'article 6§2 (voir *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, paragraphes 37-40).

Le Comité a par conséquent demandé aux États parties de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Le Comité a par ailleurs adopté une observation interprétative de l'article 4§4 (droit à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi) dans laquelle il a indiqué que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus examinée en détail sur la base principale des critères fixant des durées variables en fonction de circonstances spécifiques. Est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessité d'informer le travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Durant cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis. Le Comité est également particulièrement préoccupé par la situation des travailleurs se trouvant dans des relations de travail précaire.

- Progrès constatés

Les Conclusions 2018 font également ressortir un certain nombre d'évolutions positives intervenues pendant la période de référence. Elles sont présentées à l'annexe II.

Annexe I : Résumé des principales constatations

◆ Droit à des conditions de travail équitables

Aux termes de l'**article 2** de la Charte, les États s'engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, à prévoir des jours fériés payés et à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum. Ils s'engagent à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres, à assurer un repos hebdomadaire et à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.

S'agissant de la **durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire (article 2§1)**, le Comité a constaté que la durée hebdomadaire de travail de certaines catégories de travailleurs (les personnels des services de santé par exemple, ou encore les salariés affectés à la surveillance des machines ou au gardiennage des marchandises) peut excéder soixante heures en Espagne, à Chypre, en Norvège, aux Pays-Bas et en Turquie. D'autre part, les marins sont autorisés à travailler jusqu'à soixante-douze heures par semaine en Islande et en Estonie. En Norvège et en République tchèque, la durée maximale quotidienne de travail autorisée est fixée à seize heures. Une durée de travail journalier pouvant atteindre seize heures et une durée de travail hebdomadaire de plus de soixante heures sont excessives et donc contraires à la Charte.

Dans certains États, une plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail a été instaurée ; cela autorise à mettre en place des semaines de travail plus longues à certaines périodes, compensées par des semaines plus courtes à d'autres. Les mesures de flexibilité du temps de travail ne sont pas, en tant que telles, contraires à la Charte. Cependant, l'incidence de ces dispositifs sur le respect global des droits garantis par l'article 2§1 est appréciée au regard des critères définis par le Comité. Le Comité vérifie notamment si, dans ces formules d'aménagement du temps de travail, les maxima journaliers et hebdomadaires sont maintenus, si l'employeur peut ou non imposer des mesures de flexibilité de façon unilatérale, et si les périodes de référence servant à calculer le temps de travail moyen sont excessives. En vertu de ce qui précède, le Comité a conclu que la situation de l'Espagne et de la Turquie n'était pas conforme au motif que la durée maximale de travail pouvait être supérieure à soixante heures par semaine dans le cadre de formules souples d'aménagement du temps de travail.

En Islande, en Pologne, en Serbie et en Slovénie, les astreintes durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos. Les périodes d'astreinte pendant lesquelles le salarié n'a pas été amené à intervenir au service de l'employeur, si elles ne constituent pas un temps de travail effectif, ne peuvent néanmoins être, sans limitation, assimilées à un temps de repos au sens de l'article 2 de la Charte. L'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile.

Le droit à des **jours fériés payés, garanti par l'article 2§2**, est généralement respecté par les États membres, à l'exception notable du Royaume-Uni, où il n'existe pas de droit spécifique à bénéficier d'un congé les jours fériés. En revanche, de multiples approches sont appliquées dans les différents pays en ce qui concerne les modalités et les niveaux de compensation du travail effectué les jours fériés. À cet égard, le Comité a considéré qu'une majoration de 50 à 75 % du salaire ordinaire n'était pas suffisante (Bosnie-Herzégovine, Malte, Pays-Bas, Norvège, République slovaque).

S'agissant du **droit à un congé payé annuel (article 2§3)**, le Comité a conclu à la non-conformité de certaines situations au motif que tous les salariés n'avaient pas le droit de

prendre au moins deux semaines ininterrompues de congés durant l'année où ils étaient dus (Chypre, Luxembourg, Pays-Bas, Espagne).

Le Comité a noté les efforts consentis par de nombreux États pour **éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres (article 2§4)**. C'est le cas, par exemple, de l'Autriche et de la Fédération de Russie, États pour lesquels il a rendu une conclusion de conformité. Le Comité a en revanche estimé qu'il n'existait pas de politique de prévention [adéquate] en Bosnie-Herzégovine et en Arménie. Même lorsqu'une telle politique était en place, le Comité a constaté dans certains cas que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels n'avaient pas droit à des mesures de compensation appropriées, comme une réduction de la durée du travail ou l'octroi de congés payés supplémentaires (Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni).

La plupart des **conclusions de non-conformité au titre de l'article 2§5** étaient motivées par un **report excessif du repos hebdomadaire**, en l'absence de garanties suffisantes pour assurer que les salariés ne puissent travailler plus de douze jours consécutifs sans bénéficier d'une période de repos (République tchèque, Géorgie, Pays-Bas, Fédération de Russie, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Royaume-Uni, Ukraine).

Le droit des travailleurs à une information écrite au début de leur emploi couvrant les aspects essentiels de la relation ou du contrat de travail (**article 2§6**) est semble-t-il bien respecté dans les États membres, à l'exception notable de la Bosnie-Herzégovine, où le code du travail de la Republika Srpska n'impose pas à l'employeur d'informer par écrit les travailleurs des aspects essentiels de la relation d'emploi ou du contrat de travail.

Le fait qu'il ne soit pas obligatoire de soumettre toutes les personnes qui effectuent un **travail de nuit** à un examen médical gratuit restait le principal motif de non-conformité à l'**article 2§7** dans quelques États (Andorre, Bosnie-Herzégovine, Géorgie, République de Moldova, Serbie, Ukraine).

◆ **Droit à une rémunération équitable**

L'**article 4** garantit le droit à une rémunération équitable, c'est-à-dire une rémunération qui assure aux salariés et à leurs familles un niveau de vie décent, et une rémunération majorée des heures de travail supplémentaires. Le droit à une rémunération équitable englobe aussi le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans discrimination en fonction du sexe, ainsi que le droit à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation de l'emploi. En outre, au titre de l'article 4, les États parties s'engagent à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

Relativement peu d'États en Europe ont ratifié l'**article 4§1** de la Charte (**droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent**). Selon la jurisprudence du Comité, pour assurer un niveau de vie décent, le montant minimum du salaire net le plus bas versé aux travailleurs doit se situer au-dessus d'un seuil fixé à 50 % du salaire net moyen. La situation est présumée conforme lorsque le salaire net le plus bas est supérieur à 60 % du salaire net moyen ; lorsqu'il se situe entre 60 et 50 %, il incombe à l'État partie de démontrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent. Le Comité a constaté que si certains États en Europe garantissent le respect du seuil fixé pour un secteur (Luxembourg et Suède) ou une branche d'activité couverte par une convention collective (Autriche et Islande), la plupart ne le font pas.

La raison en est que le salaire minimum légal (Andorre, Azerbaïdjan, Espagne, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Roumanie, Royaume-Uni et Serbie) – ou le salaire le plus bas payé (Allemagne) – est trop faible par rapport au salaire moyen. Tel est *a fortiori* le cas pour les emplois subventionnés ou lorsqu'il existe des taux réduits du salaire minimum légal

(Pays-Bas et Royaume-Uni). S'agissant du secteur public, le Comité a constaté que le seuil est généralement atteint pour les fonctionnaires titularisés, tandis que des problèmes subsistent pour les agents contractuels (Espagne).

S'agissant du taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires (**article 4§2**), la situation est conforme dans la majorité des États. Le Comité a toutefois observé qu'un certain nombre ne garantissent pas le droit à un congé compensatoire au lieu du paiement des heures supplémentaires (Arménie, Estonie, République tchèque, Espagne, Pays-Bas, République slovaque, Turquie, Pologne, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Royaume-Uni).

S'agissant du **droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale (article 4§3)**, le Comité a examiné la situation nationale de 25 États parties. Pour les États liés par la procédure de réclamations collectives qui sont actuellement visés par une réclamation portant sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, à savoir la République tchèque, les Pays-Bas, la Norvège, la Slovénie et la Suède, le Comité a ajourné sa conclusion dans l'attente de ses décisions sur le bien-fondé des réclamations.

Pour son appréciation de la conformité des situations nationales aux prescriptions de l'article 4§3, le Comité a pris en considération plusieurs éléments :

- l'existence de dispositions législatives expresses prévoyant l'égalité de rémunération (la situation de la Géorgie a été jugée non conforme en raison de l'absence de dispositions législatives garantissant l'égalité de rémunération dans le secteur privé) ;
- l'existence de garanties appropriées assurant l'application du droit à une rémunération égale et l'existence, en droit interne, de voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale. À cet égard, le Comité a jugé la situation non conforme en Arménie, où le montant de l'indemnité qui peut être octroyée en cas de discrimination fondée sur le sexe est plafonné, en Islande, où il n'y a pas de possibilité de réintégration après un licenciement abusif motivé par une revendication de l'égalité salariale, et en Fédération de Russie et en Ukraine, où le droit interne ne prévoit pas d'allègement de la charge de la preuve en faveur du plaignant dans les litiges en matière de discrimination ;
- les systèmes de classification des emplois qui sont en place dans les États, afin de vérifier s'ils reposent sur une assise solide et assurent la transparence salariale, de façon que les emplois puissent être comparés en vue de faciliter la détection des inégalités de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. À cet égard, le Comité a estimé que la République de Moldova ne satisferait pas aux prescriptions de cette disposition tant qu'elle n'autorisera pas les comparaisons inter-entreprises dans le secteur privé, y compris lorsque ces entreprises font partie d'une même société holding ;
- l'application effective du droit à une rémunération égale au regard des mesures prises pour réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans la pratique. Le Comité a constaté dans certains États membres (Arménie, Azerbaïdjan, Estonie) la persistance d'un écart salarial important, supérieur à 25 %, qui témoigne de l'ineffectivité du droit à une rémunération égale.

◆ **Droit syndical**

L'article 5 garantit la **liberté syndicale** des travailleurs et des employeurs. Cela englobe le droit de constituer des syndicats et des organisations d'employeurs, la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer, la protection contre la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat, et l'autonomie syndicale.

En ce qui concerne la constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs, le Comité a constaté dans certains cas que le nombre minimum de membres requis pour constituer un syndicat ou une organisation d'employeurs était trop élevé et portait par conséquent atteinte à la liberté syndicale (Arménie, Lettonie, Serbie).

La situation d'un État a été jugée non conforme au motif que la liberté de ne pas adhérer à un syndicat était insuffisamment protégée (Islande).

Le Comité a constaté dans plusieurs cas des restrictions excessives du champ d'application personnel du droit syndical – les personnels de police ne bénéficient pas du droit d'adhérer à un syndicat, par exemple – ou des restrictions excessives de ce droit (Arménie, Azerbaïdjan, République tchèque, Géorgie et République de Moldova).

Des ingérences portant atteinte à l'autonomie des syndicats posaient également problème dans un État (Royaume-Uni).

◆ **Droit de négociation collective**

L'exercice du droit de négociation collective et du droit à l'action collective énoncés à l'article 6 est essentiel à la jouissance d'autres droits fondamentaux garantis par la Charte.

Au titre de l'**article 6§2 de la Charte**, les États parties **s'engagent à promouvoir 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. Le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte dans sept pays au motif que l'institution de procédures de négociation volontaire n'était pas promue de façon adéquate. Il s'agit des pays suivants : l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la République tchèque, l'Estonie, la Géorgie, la Lettonie et la Lituanie.

Le Comité a par ailleurs conclu que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que la loi permettait aux employeurs de façon unilatérale de ne pas appliquer des conditions convenues dans les conventions collectives.

Au titre de l'**article 6§3 de la Charte**, les États parties **s'engagent à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation** et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail. Pour d'autres pays, comme Malte ou la République de Moldova, le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme au motif que le recours obligatoire à l'arbitrage était permis dans des circonstances qui allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

S'agissant du **droit de grève**, au titre de l'**article 6§4** les États parties s'engagent à garantir le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève.

Dans un grand nombre d'États, il est porté atteinte au droit de grève.

Des restrictions excessives à ce droit pour certaines catégories de personnes sont un problème dans de nombreux États, notamment en Arménie, à Malte, en République de Moldova (police) et en République tchèque (administration pénitentiaire).

La situation n'est pas conforme à la Charte en Allemagne, en Azerbaïdjan, au Danemark, et en Ukraine au motif que les fonctionnaires n'ont pas le droit de grève.

En Estonie, les agents publics exerçant des prérogatives de puissance publique ont interdiction de faire grève.

Le Comité a considéré que les restrictions au droit de grève de personnels travaillant dans divers secteurs tels que la fourniture d'énergie, les télécommunication, le nucléaire ou les transports n'étaient pas justifiées dans neuf pays, à savoir l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la

Bosnie-Herzégovine, la Fédération de Russie, la Géorgie, la République de Moldova, la République slovaque, la Serbie et l'Ukraine.

S'agissant du droit de déclencher une grève, le Comité a conclu que les conditions exigées pour ce faire étaient excessives en Allemagne, en Arménie, en Fédération de Russie, en République tchèque et en Roumanie. Il a considéré que l'obligation d'informer l'employeur de la tenue d'un scrutin relatif à une action collective, en plus du préavis que les syndicats devaient déposer avant d'engager une telle action, était excessive au Royaume-Uni.

Le Comité a conclu que la situation du Royaume-Uni n'était pas conforme à la Charte au motif que les salariés n'étaient pas suffisamment protégés contre le licenciement en cas de participation à une grève.

En ce qui concerne l'Islande, le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme au motif que le législateur était intervenu pour mettre fin à une action collective dans des circonstances allant au-delà de celles prévues par l'article 31 de la Charte de 1961. De la même façon, la situation de l'Espagne a été jugée non conforme au motif que la législation autorise le Gouvernement à imposer l'arbitrage pour mettre fin à une grève dans des cas qui vont au-delà de ce que prévoit l'article 31 de la Charte de 1961.

◆ **Droit à l'information et à la consultation**

L'article 21 protège le droit des travailleurs d'être informés régulièrement de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie et d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement leurs intérêts et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Le Comité a examiné 21 situations nationales sous l'angle de l'article 21 et conclu que la situation était conforme à la Charte dans dix-huit pays. Dans deux cas (« l'ex-République yougoslave de Macédoine » et la Serbie), la conclusion a été ajournée, les pays concernés n'ayant pas fourni d'informations suffisantes sur le champ d'application de la législation nationale et son application pratique ni sur les voies de recours dont disposent les travailleurs en cas de non-respect de leurs droits. Pour un pays (Bosnie-Herzégovine), la conclusion de non-conformité résulte d'un manque répété d'informations. Le Comité a dès lors estimé qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs bénéficient du droit à l'information et à la consultation ni que des voies de recours leur soient ouvertes quand ce droit n'est pas respecté.

◆ **Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail**

Au titre de l'article 22, les États parties doivent prendre ou promouvoir 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 au sein de l'entreprise, à l'organisation d'activités à caractère social dans l'entreprise, et au contrôle à assurer en la matière. Toutes ces questions sont également essentielles pour permettre le maintien d'un cadre de travail sain et productif, respectueux des droits fondamentaux des travailleurs.

Le Comité a examiné 20 situations nationales sous l'angle de l'article 22 et conclu que la situation était conforme à la Charte dans quatorze pays. Dans trois cas (Croatie, Lettonie et Turquie), la conclusion a été ajournée, les pays concernés n'ayant pas fourni d'informations suffisantes sur les conditions de travail, l'organisation du travail et le milieu de travail, la santé et la sécurité et les activités socio-culturelles. Il a aussi constaté un manque d'informations concernant les voies de recours dont disposent les travailleurs lorsque les mesures mises en place pour garantir les droits susmentionnés ne sont pas respectées. La situation de trois pays (Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine et Serbie) a été jugée non conforme aux motifs que les salariés ne jouissaient pas d'un droit effectif de participer à la prise de décision au sein de l'entreprise concernant les conditions de travail, l'organisation du travail et le milieu de travail, et que les travailleurs ne disposaient pas de voies de recours en cas de non-respect de leur

droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail.

◆ **Droit à la dignité dans le travail**

Au titre de l'article 26, paragraphes 1 et 2, de la Charte, les États sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires sur le plan de la prévention et de la réparation pour protéger les travailleurs contre le harcèlement, sexuel et moral. La responsabilité de l'employeur doit notamment pouvoir être engagée en cas de harcèlement impliquant ses salariés ou lorsque de tels agissements sont commis dans des locaux dont il est responsable, y compris par des tiers. Les victimes de harcèlement doivent pouvoir saisir une instance indépendante pour obtenir réparation, et le droit civil devrait prévoir un renversement de la charge de la preuve. Des voies de recours juridiques effectives doivent notamment permettre une indemnisation appropriée afin de couvrir le préjudice matériel et le préjudice moral et, le cas échéant, la réintégration des victimes à leur poste, y compris lorsque celles-ci ont démissionné en raison du harcèlement.

Sur la base de ces critères, le Comité a considéré que, dans plusieurs pays, les salariés ne bénéficiaient pas d'une protection adéquate contre le harcèlement sexuel (Azerbaïdjan, Géorgie, Lituanie, Ukraine) ou moral (Azerbaïdjan, Géorgie, Lituanie, Malte, Ukraine). Dans la plupart des cas, cependant, cette conclusion était motivée par un manque d'informations pertinentes en réponse aux questions précédemment posées.

◆ **Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise**

L'article 28 protège les représentants des travailleurs dans l'entreprise contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et prescrit qu'ils doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions. Toutes les formes de représentation des travailleurs, et non pas exclusivement les syndicats, devraient jouir des droits garantis par cette disposition.

En vertu de la Charte, pour être effective, l'étendue de la protection offerte aux représentants des travailleurs doit être prolongée pendant un délai raisonnable (au moins six mois d'après la jurisprudence du CEDS) après l'expiration de leur mandat. Les motifs de non-conformité à la Charte les plus fréquents au titre de cette disposition tenaient à l'absence de protection à l'expiration du mandat (Autriche, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Lituanie, Norvège, Roumanie, Russie, Turquie).

Dans plusieurs cas, le Comité a constaté que les représentants des travailleurs ne bénéficiaient pas d'une protection adéquate contre les actes susceptibles de leur porter préjudice, comme par exemple le refus d'octroyer certains avantages, des formations, des promotions ou une réaffectation, des pratiques discriminatoires lors de licenciements collectifs ou de l'offre de possibilités de retraite, ou encore le réaménagement des horaires de travail ou autres formes de brimades ou mauvais traitements (Azerbaïdjan, Arménie, Turquie, Ukraine, Moldova, « l'ex-République yougoslave de Macédoine »). En Ukraine, de surcroît, les représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux étaient aussi insuffisamment protégés contre le licenciement.

Dans sa jurisprudence, le Comité donne des exemples de facilités à accorder aux représentants des travailleurs, comme la mise à disposition de locaux et de matériel de bureau, l'autorisation de diffuser des informations ou l'attribution d'une aide financière. Le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme sur ce point en Arménie, en Bosnie-Herzégovine, en République de Moldova, en Roumanie, dans « l'ex-République yougoslave de Macédoine » et en Russie.

◆ **Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs**

Au titre de l'article 29, les États s'engagent à **mettre en place une procédure d'information et de consultation** qui doit précéder les licenciements collectifs. L'obligation d'information et de consultation ne se limite pas à une obligation d'information unilatérale mais suppose que s'instaure un dialogue (processus de consultation) suffisant entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur les possibilités d'éviter les licenciements ou de limiter leur nombre et d'en atténuer les conséquences par des mesures d'accompagnement.

Le Comité a constaté que la situation était conforme à cette prescription dans la majorité des États, les seules exceptions étant la Géorgie, où la législation ne garantit pas le droit de travailleurs et de leurs représentants d'être consultés en temps utile, avant les licenciements, et l'Azerbaïdjan, où il n'est pas établi qu'il existe des dispositions visant à empêcher tout licenciement avant que l'obligation d'information et de consultation n'ait été remplie.

Annexe II : Développements positifs

Conclusions 2018 : exemples de progrès dans la mise en oeuvre de la Charte sociale européenne en matière de droits du travail

Dans ses Conclusions 2018 / XXI-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 d'une nouvelle législation, soit par des modifications de la pratique dans les États parties ou, dans certains cas, sur la base de nouvelles informations clarifiant la situation en ce qui concerne les points soulevés lors d'examens précédents (réduisant ainsi le nombre de conclusions différées par manque d'informations). Ci-dessous une sélection d'exemples :

ARTICLE 2

Bosnie-Herzégovine

- **Fédération de Bosnie-Herzégovine** – Le nouveau Code du travail entré en vigueur le 14 avril 2016, prévoit un minimum de vingt jours ouvrables [de congés payés annuels] avec la possibilité de l'augmenter conformément aux critères de la convention collective, du règlement intérieur ou des contrats de travail. Les salariés ne peuvent renoncer à leur droit aux congés annuels, ne peuvent davantage être privés du droit de prendre leurs congés annuels, et ne peuvent se voir octroyer une quelconque compensation financière en remplacement des jours de congés annuels non utilisés (articles 47-52 du Code du travail).
- En **Republika Srpska**, le nouveau Code du travail a été adopté et est entré en vigueur le 20 janvier 2016. Les articles 78-80 disposent qu'un travailleur a droit à un congé annuel (après six mois de travail ininterrompu) d'une durée minimale de 20 jours ouvrable ; un travailleurs mineur – à un minimum de 24 jours ouvrables ; un salarié travaillant dans des conditions particulières a droit à un minimum de 30 jours ouvrables. (**article 2§3**)

Fédération de Russie

- Les lois fédérales n° 426-FZ du 28 décembre 2013 sur l'évaluation spéciale des conditions de travail et n° 421-FZ sur la modification de certains actes législatifs de la Fédération de Russie sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Par conséquent, la procédure d'attestation des lieux de travail sur les conditions de travail a été remplacée par une procédure d'évaluation spéciale des conditions de travail (« SOUT »). Cette procédure s'applique à tous les travailleurs indépendamment du titre de leur profession et de leur position, à l'exception des travailleurs à domicile, des travailleurs à distance et des employés travaillant pour une personne physique.
- En vertu de l'article 3 (1) et (2) de la loi fédérale n°426-FZ, une SOUT est un ensemble de mesures mises en oeuvre de manière séquentielle pour identifier les facteurs nuisibles et dangereux de l'environnement de travail et du processus de travail, ainsi que le niveau de leur impact sur le travailleur, en tenant compte des écarts de leurs valeurs réels par rapport à celles fixées par le gouvernement en ce qui concerne les conditions de travail et l'utilisation de la protection individuelle et collective des travailleurs. Les classes et les sous-classes de conditions de travail sur les lieux de travail (optimales, admissibles, nocives, y compris 4 sous-classes, et dangereuses) sont établies selon le degré de nocivité et de danger sur la base des résultats de la SOUT (article 14). La procédure pour établir la classe des conditions de travail est déterminée par la Méthodologie d'évaluation des conditions de travail approuvée par le Ministère du travail (Ordre n° 33 du 24 janvier 2014).

- La loi fédérale n° 421-FZ modifie certains articles du Code du travail afin d'assurer la mise en œuvre d'une approche différenciée pour fournir aux travailleurs des garanties dans des conditions de travail nocives et dangereuses dépendant de leur classe établie par la SOUT. Les travailleurs employés dans de telles conditions de travail ont droit à une augmentation du salaire minimum de 4 % du taux établi pour divers types de travail avec des conditions de travail normales (article 147 du Code du travail). Un congé annuel supplémentaire payé d'au moins 7 jours est accordé aux travailleurs employés dans des conditions de travail déclarées nocives (au moins au 2^e degré) ou dangereuses résultant de la SOUT (article 117). La durée spécifique de ce congé est déterminée conformément à l'accord sectoriel, la convention collective et le contrat de travail, et sa durée minimale n'est pas limitée. Une semaine de travail réduite (pas plus de 36 heures) est accordée aux travailleurs employés dans des conditions de travail déclarées nocives (au moins au 3^e degré) ou dangereuses (article 92). **(article 2§4)**

Serbie

- Conformément à l'article 68 du Code du travail (tel qu'amendé, entré en vigueur le 29 juillet 2014), l'employé a droit au congé annuel et ne peut pas y renoncer. Pendant le congé annuel, au titre de l'article 114, le travailleur a droit à une indemnité correspondant au salaire moyen des douze mois précédant la prise du congé. **(article 2§3)**
- Conformément à l'article 66 modifié du Code du travail, un salarié a droit toutes les 24 heures à un repos d'une durée minimale de 12 heures sans interruption, sauf disposition contraire du Code. L'employé qui a accepté les formules souples d'aménagement du temps de travail (article 57) a droit à un repos minimum de 11 heures continues durant chaque période de 24 heures. Conformément à l'article 67, au cas où un salarié serait appelé à travailler durant son jour de repos hebdomadaire, l'employeur est tenu de lui accorder une période de repos d'au moins 24 heures consécutives au cours de la semaine suivante et ce, avant son prochain repos hebdomadaire. **(article 2§5)**

Slovénie

- Suite à l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail, entrée en vigueur en 2014, les éléments obligatoires d'un contrat de travail ont été élargis afin d'inclure, en plus de tous les éléments énumérés dans la loi précédente (voir Conclusions 2014), le motif de l'emploi temporaire dans un contrat à durée déterminée. **(Article 2§6)**

Macédoine du Nord²

- Les mesures préventives mises en œuvre pour éliminer ou réduire les risques liés au travail figurent dans la loi sur la sécurité et la santé au travail qui a été modifiée en 2014. L'article 11 impose à chaque employeur d'établir et de fournir un document d'évaluation des risques pour chaque poste de travail, contenant des instructions appropriées et des propositions d'actions à mettre en place. Il doit notamment procéder à une évaluation des risques sur tout lieu de travail et supprimer l'ensemble des risques et dangers identifiés en respectant les consignes établis dans le Manuel sur la manière de préparer une évaluation de risques, son contenu, ainsi que les données sur lesquelles l'évaluation des risques doit se baser. **(article 2§4)**

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)**

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

Autriche

- Le personnel enseignant et éducatif des établissements scolaires privés bénéficie lui aussi d'un régime spécial qui relève, soit de l'ordonnance du 17 novembre 2016 (M 21/2016/XXIII/97/1, journal officiel fédéral III n° 234/2016), soit de la convention collective des employés des établissements d'enseignement privés (S 5/2016/XXIII/97/1) amendée, selon que l'employeur du travailleur appartienne ou non à l'association professionnelle des employeurs des établissements d'enseignement privés (BABE). Le personnel enseignant ayant réalisé des heures supplémentaires bénéficie d'une compensation financière à hauteur de 50 % du salaire, en plus de la rémunération horaire de base. **(article 4§2)**

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)**

Monténégro

- En 2014, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu une convention collective générale (JO n° 14/14 du 22 mars 2014) pour deux ans. Sa mise en œuvre est contrôlée par les parties contractantes. En 2016, un accord de prolongation (JO n° 39/16 du 29 juin 2016) a été signé pour les deux ans suivants. Selon cette nouvelle Convention collective générale, la rémunération d'un salarié doit être majorée d'au moins 40 % par heure supplémentaire. **(article 4§2)**

ARTICLE 5

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.

Lettonie

- Le Parlement letton a adopté la nouvelle loi relative aux syndicats le 6 mars 2014. Elle est entrée en vigueur le 1er novembre 2014 et la loi antérieure du 13 décembre 1990 a par conséquent été abrogée.

ARTICLE 6

Pays-Bas

- Les Pays-Bas ont levé les restrictions relatives au droit de grève et que les fonctionnaires peuvent donc désormais s'en prévaloir (Loi royale du 3 décembre 2014, publiée dans le Bulletin des lois et décrets du 15 janvier 2015, n° 11). **(article 6§4)**

ARTICLE 21 DE LA CHARTE REVISEE/ ARTICLE 2 DU PROTOCOLE ADDITIONNEL DE LA CHARTE DE 1961

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.

Pays-Bas

- Le rapport indique que la loi sur le comité d'entreprise a été modifiée au cours de la période de référence et a modifié les dispositions régissant le droit à l'information. Le financement du système de formation des membres du comité d'entreprise a été modifié. La loi prévoit désormais que la formation doit être de niveau approprié et que les coûts de formation doivent être directement supportés par l'entreprise. En outre, l'obligation de fournir des informations a été étendue. Une entreprise qui fait partie d'un groupe international d'entreprises doit à l'avenir fournir toutes les informations de contact de sorte que les représentants des travailleurs aux Pays-Bas puissent contacter la société mère à l'étranger au sujet des décisions qui affectent l'entreprise néerlandaise. Les règles relatives à la tenue des élections du comité d'entreprise ont été modifiées. L'exigence selon laquelle une liste de candidats indépendants ne peut être présentée que si elle est accompagnée d'un nombre donné de signatures a été supprimée. Les règles de règlement des différends ont été modifiées. L'obligation statutaire de soumettre les différends relatifs à la participation des travailleurs à un

comité sectoriel mixte (composé de représentants des organisations centrales d'employeurs et de travailleurs) avant d'intenter des poursuites devant les tribunaux a été supprimée. Cependant, un comité sectoriel mixte peut toujours être consulté sur une base volontaire. Le Conseil économique et social est désormais explicitement responsable de la promotion de la participation des travailleurs. Le Comité pour la promotion de la participation des travailleurs (CBM) a été créé par le SER à cette fin. La fonction principale du CBM est généralement de promouvoir la participation des travailleurs et le niveau de cette participation dans les entreprises. Il est également responsable de la diffusion des informations à cet égard.

Fédération de Russie

- Le rapport indique qu'en 2013, en vertu de la loi fédérale n ° 95-FZ du 7 mai 2013 modifiant l'article 22 du Code du travail, un nouveau système de consultation des salariés sur la productivité et l'efficacité a été mis en place. La loi confère aux employeurs le droit de créer des "conseils de production" - des organes consultatifs constitués sur une base volontaire par leurs employés pour élaborer des propositions visant à améliorer les activités et les processus de production, à accroître la productivité de la main-d'œuvre et à améliorer les compétences de ces derniers. Les pouvoirs, la composition et le fonctionnement de ces conseils et leur interaction avec les employeurs sont établis par un règlement local.

ARTICLE 22 DE LA CHARTE REVISEE/ ARTICLE 3 DU PROTOCOLE ADDITIONNEL DE LA CHARTE DE 1961

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 musculo-squelettiques et indique la création de une étude à mi-parcours soutenant la réalisation des objectifs. Il indique en outre qu'un comité d'experts sur les moyens de renforcer les efforts entrepris a été mis en place.

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 l'edit 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.

Slovénie

- La loi sur les relations de travail (n ° 21/2013) est entrée en vigueur en 2013. En vertu de la nouvelle loi, l'employeur est tenu de soumettre aux syndicats les lois générales relatives à l'organisation pour obtenir leur avis. En l'absence de syndicat, les travailleurs peuvent prendre part, par l'intermédiaire de leurs représentants élus directement, à l'adoption des lois générales régissant les droits des travailleurs. Avant l'adoption d'un tel acte général, un employeur doit soumettre la proposition au comité d'entreprise et / ou au représentant du travailleur pour obtenir son avis. L'organe concerné doit ensuite soumettre son avis dans un délai de huit jours et l'employeur doit examiner et prendre position sur l'avis soumis et adopter une position pertinente avant l'adoption de l'acte en question. Si aucun comité d'entreprise ou représentant des travailleurs n'est organisé, l'employeur doit informer directement les travailleurs de son contenu avant l'adoption de la loi.

ARTICLE 26

Andorre

- Le Service des politiques d'égalité créé en janvier 2016 au sein du Département des affaires sociales (...) inclut un service spécialisé dans la prise en charge des victimes de violences, qui apporte une assistance transversale (sociale, psychologique et juridique) aux femmes victimes de harcèlement sexuel au travail. **(Article 26§1)**
- L'article 149 bis du Code pénal, tel qu'amendé par le Décret-loi du 29 avril 2015 définit désormais le harcèlement sexuel comme « un comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel envers autrui sans le consentement de la personne, dans le but ou avec pour effet de porter atteinte à sa dignité, notamment lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (...) ». **(Article 26§1)**

Lituanie

- Introduction dans le nouveau code du travail (adopté en septembre 2016, mais entré en vigueur en juillet 2017, hors période de référence) d'une disposition qui interdit expressément le harcèlement moral (psychologique). **(Article 26§2)**

République de Moldova

- Des modifications [ont été] apportées à la législation par la loi n° 71 du 14 avril 2016, qui impose aux employeurs d'informer les salariés que tous les actes de discrimination et de harcèlement sexuel sont interdits sur le lieu de travail. Cette obligation a été reprise dans la loi n° 5 du 9 février 2006 relative à l'égalité des chances (article 10§2d) ainsi que dans le code du travail, dont les articles 10§2 et 199§1, tels que modifiés en 2016, disposent que les règlements internes de chaque entreprise doivent veiller à faire respecter le principe de non-discrimination, à mettre fin au harcèlement sexuel et à empêcher toute forme de non reconnaissance du travail. Aux termes de l'article 48§2 de ce même code, les salariés doivent se voir remettre, à des fins d'information, une série de documents indiquant les textes auxquels ils doivent se conformer, notamment le règlement interne de l'entreprise (...) **(Article 26§1, 26§2)** Les services de l'Inspection du travail sont en outre tenus de vérifier la bonne application des dispositions légales visant à prévenir et faire cesser les pratiques discriminatoires et les actes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (article 1§113.k de la loi n° 140 du 10 mai 2001, telle que modifiée en 2016). (...) la loi relative à l'égalité des chances (article 19§32), telle qu'amendée en 2016, dispose à présent que des groupes de coordination pour les questions relatives à l'égalité des sexes sont chargés d'examiner, au niveau sectoriel et dans les structures décentralisées, les dossiers faisant état d'une discrimination fondée sur le sexe ; la loi

prévoit également que l'ensemble des pièces recueillies pour chaque dossier soit transmis ensuite aux services répressifs. **(Article 26§1)**

Macédoine du Nord²

- L'article 11 de la nouvelle loi sur la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail (loi PHT), adoptée en 2013, fait obligation à l'employeur d'informer les salariés des droits et obligations des salariés et de l'employeur en matière de harcèlement sexuel ainsi que des mesures de protection pertinentes et des procédures qui sont à leur disposition. Le respect de cette obligation fait l'objet de contrôles par l'inspection du travail. **(Article 26§1, 26§2)**

Turquie

- Selon la loi relative à l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité (entrée en vigueur en avril 2016), le harcèlement est considéré un acte de discrimination et est défini comme « tout comportement humiliant, rabaissant ou gênant, visant à porter atteinte à la dignité humaine ou faisant en sorte de créer un tel résultat, sur la base d'un des motifs identifiés dans cette loi, y compris le harcèlement psychologique et sexuel ». La Cour suprême a précisé que les actes commis par des salariés en dehors du lieu de travail et des heures de travail peuvent aussi relever du harcèlement. **(Article 26§1)**
- En 2014, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, conjointement avec l'Association des droits de l'homme, le Département du personnel de l'État et les syndicats, a publié des « Lignes directrices sur le harcèlement moral au travail », qui présentent une définition du harcèlement moral (psychologique), la législation en la matière et les moyens de faire face au harcèlement moral (psychologique). **(Article 26§2)**

Ukraine

- Publication et distribution (...) d'un manuel à l'intention des employeurs intitulé « Le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination au travail dans les secteurs public et privé en Ukraine ». Ce manuel contient notamment une section consacrée au « harcèlement sexuel » et aborde toute une série de questions relatives aux politiques et aux règles de conduite de l'employeur ; on y trouve également des recommandations sur ce qu'il y a lieu de faire en cas de plainte. **(Article 26§1)**

ARTICLE 29

Ukraine

- La loi relative à l'emploi, telle qu'amendée, oblige l'employeur à consulter les syndicats et à prendre des mesures pour prévenir les licenciements collectifs ainsi que pour limiter de tels licenciements et/ou leur impact négatif. A ce propos, l'employeur est tenu d'informer les autorités territoriales compétentes deux mois avant de procéder à un licenciement collectif pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou d'autre motifs similaires, ou bien en raison de la liquidation, réorganisation, ou changement de la forme de propriété de l'entreprise, institution ou organisation (article 50).