

— Malte et la Charte sociale européenne —

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

Malte a ratifié la Charte sociale européenne le 04/10/1988 ainsi que le Protocole portant amendement à la Charte le 16/02/1994.

Malte a par ailleurs ratifié la Charte sociale européenne révisée le 27/07/05, en acceptant 72 des 98 paragraphes.

Malta n'a pas accepté le système de réclamations collectives.

La Charte en droit interne

Malte est un Etat dualiste.

Tableau des Dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1	
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3	
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1	
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2	
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1	
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3	
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22	
23	24	25	26.1	26.2	27.1 ²	27.2	27.3	28	29	30	31.1	
31.2	31.3							Grisée = Dispositions acceptées				

Rapports sur les dispositions non-acceptées

Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des [rapports concernant Malte](#) en 2010, 2015 et 2020.

Dans ces rapports, le Comité prend note du fait que les autorités maltaises envisagent l'acceptation des articles 2§7, 12§2, 19§1, 19§2, 19§3, 19§5, 19§9, 21, 22 et 30 dans un avenir proche. De plus, le Comité considère que la situation en droit et en pratique ne parait pas soulever de difficultés pour l'acceptation des articles 18§2, 19§11, 27§1(c) et 31§2 de la Charte.

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la [page web correspondante](#).

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne ¹

I. Le système de rapports ²

Rapports soumis par Malte

Entre 1990 et 2024, Malte a soumis 16 rapports sur l'application de la Charte de 1961 et 17 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le [16^e rapport](#), soumis le 20/04/2023, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 4 « Enfants, familles et migrants » (articles 7, 8, 16, 17, 16, 19, 27 et 31).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2024.

Le 28 février 2024, un [rapport ad hoc sur la crise du coût de la vie a été soumis par Malte](#)³.

¹ Le Comité vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».

Plus d'informations sur les [procédures](#) sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#) et dans le [Digest de jurisprudence du Comité](#).

² Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la [page web correspondante](#). Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la [section pertinente](#).

³ En marge de la [décision des Délégués des Ministres](#) adoptée le 27 septembre 2022, concernant le [nouveau système](#) de présentation des rapports en vertu de la Charte sociale européenne le Comité européen des droits sociaux et le Comité gouvernemental ont décidé de demander un rapport *ad hoc* sur la crise du coût de la vie à tous les États parties.

Situations de non-conformité ⁴

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2020

► *Article 154 - Droit au travail - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Il n'est pas établi que la législation prévoit un congé individuel de formation pour les personnes employées.

► *Article 1053 - Droit à la formation professionnelle - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes*

Il n'est pas établi que la législation prévoit un droit à un congé individuel de formation pour les personnes occupant un emploi.

► *Article 1055 – Droit à la formation professionnelle - Pleine utilisation des moyens disponibles*

Il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres États parties résidant ou travaillant légalement à Malte soit garantie en ce qui concerne l'aide financière à l'enseignement et à la formation professionnels.

► *Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe*

L'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

► *Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement*

- Les employés qui sont soumis à une période d'essai de six mois ne sont pas protégés contre le licenciement ;
- La cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur au seul motif que la personne a atteint l'âge de la retraite, ce qui est autorisé par la loi, n'est pas raisonnablement justifiée.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2021

► *Article 353 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail - Application des règlements de sécurité et d'hygiène*

Il n'est pas établi que :

- les maladies professionnelles fassent l'objet d'une surveillance efficace ;
- le dispositif de l'inspection du travail soit efficace.

► *Article 1152 - Droit à la protection de la santé - Services de consultation et d'éducation sanitaires*

Il n'est pas établi que :

- l'information et la sensibilisation du public soient des priorités de la santé publique ;
- l'éducation à la santé soit intégrée au programme scolaire.

► *Article 1153 - Droit à la protection de la santé - Prévention des maladies et accidents*

Il n'est pas établi que :

- les mesures adéquates ont été prises pour surmonter la pollution de l'environnement ;
- des programmes efficaces de vaccination et de surveillance épidémiologique sont en place ;
- les mesures suffisantes ont été prises pour prévenir la consommation d'alcool ;
- les mesures adéquates ont été prises pour prévenir les accidents .

► *Article 1251 – Droit à la sécurité sociale – Existence d'un système de sécurité sociale*

Les montants minima des prestations de maladie et de chômage sont insuffisants.

► *Article 1351 – Droit à l'assistance sociale et médicale – assistance appropriée pour toute personne en état de besoin*

- Les moyens de subsistance ne sont pas garantis aux personnes dans le besoin dont l'aide sociale est supprimée à titre de sanction pour avoir refusé une offre d'emploi ;

⁴ Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#).

- Le niveau de l'assistance sociale versée à une personne seule et sans ressources est insuffisant ;
- Il n'est pas établi que les ressortissants étrangers en situation irrégulière sur le territoire aient droit à l'assistance sociale d'urgence.

► *Article 13§3 - Droit à l'assistance sociale et médicale - Prévention, abolition ou allègement de l'état de besoin*

Il n'est pas établi que les personnes dans le besoin puissent bénéficier gratuitement de services d'aide et de conseils personnels.

► *Article 23 – Droit des personnes âgées à une protection sociale - Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Malte.*

Il n'existe pas de législation interdisant la discrimination fondée sur l'âge en dehors de l'emploi.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2022

► *Article 2§1 – Droit à des conditions de travail équitables – Durée raisonnable du travail*

La législation ne garantit pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable pour certaines catégories de travailleurs.

► *Article 4§1 – Droit à une rémunération équitable – Rémunération décente*

Le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

► *Article 4§3 – Droit à une rémunération équitable - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

L'obligation de garantir l'accès à des recours effectifs en cas de discrimination salariale fondée sur le genre n'est pas garanti.

► *Article 4§4 – Droit à une rémunération équitable – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

- Les délais de préavis généralement appliqués sont manifestement déraisonnables dans les cas suivants :
 - moins de six mois d'ancienneté ;
 - entre six mois et deux années d'ancienneté ;
 - entre trois et quatre années d'ancienneté ;
- Aucun délai de préavis n'est prévu en cas de licenciement pour motifs économiques, techniques ou organisationnels nécessitant des changements dans la main-d'œuvre.

► *Article 4§5 – Droit à une rémunération équitable – Limitation de retenues sur salaire*

Il n'est pas établi que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire soient suffisantes.

► *Article 6§1 - Droit de négociation collective - Consultation paritaire*

L'existence d'organes consultatifs paritaires propres au secteur public n'est pas établie.

► *Article 6§2 - Droit de négociation collective – Procédures de négociation*

Il n'a pas été établi que le cadre juridique permette aux personnels de la fonction publique de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.

► *Article 6§3 – Droit de négociation collective - Conciliation et arbitrage*

- Les décisions de la commission d'enquête lient les parties au conflit, même en l'absence de consentement préalable de ces dernières ;
- Le recours obligatoire à l'arbitrage est autorisé dans des circonstances allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

► *Article 6§4 – Droit de négociation collective – Actions collectives*

- Les membres des services de police n'ont pas le droit de grève ;
- Les employés de certains secteurs peuvent être licenciés pour avoir participé à une grève.

► *Article 26§1- Droit à la dignité au travail - Harcèlement sexuel*

Il n'est pas établi qu'une réparation suffisante et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie dans les affaires de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

► *Article 26§2 - Droit à la dignité au travail - Harcèlement moral*

- S'agissant de la responsabilité de l'employeur, il n'existe pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;
- Une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) n'est pas garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » - Conclusions 2023

► *Article 7§1 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – Interdiction du travail avant 15 ans*

- L'interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans ne s'applique pas aux enfants employés à des tâches occasionnelles ou de courte durée impliquant des services domestiques chez des particuliers ou des travaux effectués dans une entreprise familiale ;
- La durée du temps de travail pour les enfants de moins de 15 ans est excessive et ne correspond donc pas à la définition des travaux légers.

► *Article 7§3 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*

En période de vacances scolaires, la durée journalière et hebdomadaire admise pour l'exercice de travaux légers par des enfants encore soumis à l'instruction obligatoire est excessive et risque de les priver du plein bénéfice de l'instruction.

► *Article 7§4 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – Durée du travail*

La durée quotidienne et hebdomadaire de travail des enfants de moins de 16 ans est excessive.

► *Article 7§8- droit des enfants et des adolescents à la protection – interdiction du travail de nuit*

L'interdiction légale du travail de nuit ne s'applique pas à la grande majorité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

► *Article 7§10 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Protection spéciale contre les dangers physiques et moraux*

- Les enfants ne sont pas suffisamment protégés contre l'exploitation sexuelle ;
- Les fournisseurs de services internet n'ont pas l'obligation de supprimer ou d'empêcher l'accès aux matériels illicites ;
- Les enfants se trouvant dans des situations vulnérables ne sont pas suffisamment protégés.

► *Article 8§4 - Droit des travailleuses à la protection de la maternité - Réglementation du travail de nuit*

Les femmes enceintes, les femmes qui viennent d'accoucher ou qui allaitent qui ne peuvent pas effectuer un travail de nuit, qui ne peuvent pas se voir proposer un autre emploi approprié et qui sont obligées de prendre un congé, n'ont pas droit à 100 % de leur salaire antérieur.

► *Article 8§5 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité - Interdiction des travaux dangereux, insalubres ou pénibles*

Les femmes enceintes les femmes qui viennent d'accoucher ou qui allaitent dont l'emploi ordinaire a été jugé inadapté en raison de leur état, qui ne peuvent se voir proposer un autre emploi approprié et qui sont obligées de prendre un congé, n'ont pas droit à 100 % de leur salaire antérieur.

► *Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*

- Les prestations familiales ne constituent pas un complément de revenu suffisant pour un nombre significatif de familles ;
- L'égalité de traitement des ressortissants d'autres Etats parties à la charte qui résident à Malte sans avoir le statut de résident de longue durée n'est pas garantie en ce qui concerne l'accès aux aides au logement (aide au paiement du loyer).

► *Article 27§2 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement - Congé parental*

Le congé parental ne donnait lieu à aucune rémunération ni compensation.

Le Comité a également considéré que l'absence d'informations demandées sur les articles 7§2, 7§5, 7§6, 7§7, 7§9, 7§10, 8§2, 16 et 17§1 constitue une violation par Malte de l'obligation qui lui incombe de présenter des rapports en vertu de l'article C de la Charte.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

▶Article 1§2 - Conclusions 2020

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

▶Article 11§1 - Conclusions 2021

▶Article 12§3 - Conclusions 2021

▶Article 12§4 - Conclusions 2021

▶Article 13§4 - Conclusions 2021

▶Article 14§2 - Conclusions 2021

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

▶Article 2§2 - Conclusions 2022

▶Article 4§2 - Conclusions 2022

▶Article 5 - Conclusions 2022

▶Article 28 - Conclusions 2022

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

-

II. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte ***(liste non exhaustive)***

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

► La loi de 2000 sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées amendée en 2012 interdit la discrimination dans tous les domaines, y compris le domaine de l'emploi. Cette loi prévoit que l'employeur ne doit pas discriminer une personne handicapée dans le cadre des procédures relatives à la demande d'emploi, l'embauche, la promotion, le licenciement, la rémunération, la formation professionnelle ou d'autres domaines liés aux conditions de l'emploi. Il n'est pas permis à un employeur d'utiliser les tests ou procédures visant à écarter les personnes handicapées, à moins qu'il puisse prouver que ces tests sont indispensables pour le travail.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

► L'Autorité de santé et de sécurité au travail, en collaboration avec l'EU-OHSA, a développé un outil d'évaluation des risques (Outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OIRA)), qui peut être utilisé à partir d'un bureau. L'outil a été élaboré en langue maltaise et est fondé sur la législation maltaise en matière de santé et de sécurité au travail.

► Le rapport mentionne certaines mesures positives prises en faveur des titulaires d'une pension (exonération d'impôts lorsque le montant de la pension est égal au salaire minimum national, abaissement de l'âge requis – de 80 à 78, puis à 75 – pour bénéficier de l'allocation annuelle de 300€ servie aux personnes âgées qui continuent de vivre à leur domicile, octroi d'une pension de veuvage à taux plein même lorsque le bénéficiaire est salarié).

► Suppression des discriminations fondées sur le sexe pour l'octroi des pensions de veuvage et des indemnités de maladie (modifications du 1er janvier 1998).

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

► Depuis 2012, l'employeur est tenu, avant d'affecter un travailleur à un poste de nuit, de procéder à une évaluation des risques, dans les conditions requises par le règlement de 2003 relatif aux dispositions générales en matière de santé et de sécurité au travail.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

► Les salariées enceintes ont droit à un congé de maternité rémunéré à taux plein d'une durée ininterrompue de quatorze semaines (durée portée à dix-huit semaines depuis le 1er janvier 2013).

► A la suite des modifications apportées à l'article 5 du règlement relatif à la protection de la maternité dans le cadre de l'emploi en 2011, une allocation spéciale équivalant au montant de l'indemnité de maladie est à présent servie durant toute la période nécessaire à la protection de la santé et de la sécurité de la salariée concernée.

► Le règlement relatif à la protection de la maternité dans le cadre de l'emploi (règlement L.N. 439 de 2003) a été modifié en 2012 et fait désormais obligation à l'employeur de procéder à une évaluation des risques dans les conditions prévues par le règlement relatif à la santé et à la sécurité au travail (règlement L.N. 36 de 2003).

► L'entrée en vigueur, en 2013, de la loi relative aux violences familiales, qui met en place une commission chargée de cette question. Le rôle de ladite commission est de conseiller le ministre responsable de la politique sociale sur les questions de violences familiales.

► Les articles 712 et suivants du code civil ont été modifiés pour faire en sorte que les enfants nés d'un second mariage ou de mariages ultérieurs ou les enfants adoptés ne soient pas discriminés.

► Les châtiments corporels sont désormais prohibés dans tous les contextes, y compris au sein de la famille. En effet, le code pénal a été modifié en 2014 afin d'interdire les châtiments corporels en milieu familial et l'article 339 du code pénal, modifié par la loi n° 3 de 2014, interdit les châtiments corporels dans les structures qui prennent en charge des enfants. Ils sont également prohibés dans les établissements scolaires par l'article 339 du code pénal tel que modifié en 2014.

► L'âge de la responsabilité pénale a été porté à 14 ans. Les dispositions juridiques en la matière ont été modifiées (article 35 du code pénal), de sorte que les mineurs de moins de 14 ans sont désormais exonérés de toute responsabilité pénale pour tout acte ou omission. La disposition du code pénal qui faisait référence à l'« intention malveillante » des enfants de 9 à 14 ans a été supprimée.

► Malte a aboli toute forme de châtiment corporel dans tous les contextes.