



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

ALBANIE

Ce texte peut subir des retouches de forme

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Albanie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 14 novembre 2002. L'échéance pour remettre le 11^{ème} rapport était fixée au 31 décembre 2019 et l'Albanie l'a présenté le 6 mars 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Albanie de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2012) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique I « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties (article 18) ;
- droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 20) ;
- droit à la protection en cas de licenciement (article 24) ;
- droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur (article 25).

L'Albanie a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 9, 10, 15 et 18.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives à l'Albanie concernent six situations et sont les suivantes :

– 5 conclusions de non-conformité : articles 1§1, 1§2, 20, 24 et 25.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 1§3, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de l'Albanie de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de l'Albanie traitera des dispositions du groupe thématique II « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),

- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2020.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

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

Le Comité rappelle qu'en 2012, il avait conclu que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que le nombre de personnes pouvant bénéficier des mesures actives en faveur de l'emploi était très peu élevé (Conclusions 2012).

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a augmenté de 2,2 % en 2015 à 4,1 % en 2018.

Selon le rapport, le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 52,9 % en 2015 à 59,3 % en 2018.

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 60,5 % en 2015 à 66,7 % en 2018, et celui des femmes de 45,5 % en 2015 à 52,4 % en 2018. Le taux d'emploi des jeunes (15-29 ans) a augmenté de 29,8 % en 2015 à 38,5 % en 2018.

Toujours selon le rapport, le chômage global a reculé de 17,5 % en 2015 à 12,8 % en 2018.

Le chômage des hommes a baissé de 17,5 % en 2015 à 13,2 % en 2018, et celui des femmes de 17,4 % en 2015 à 12,3 % en 2018. Le chômage des jeunes (15-29 ans) a fortement baissé, passant de 33,2 % en 2015 à 23,1 % en 2018. En revanche, le chômage de longue durée (en pourcentage du chômage total) a augmenté de 47,5 % en 2015 à 50 % en 2018.

Selon l'Organisation internationale du Travail (ILOSTAT), la part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 29,8 % en 2015 à 26,6 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans).

Le Comité note que la situation économique s'est améliorée durant la période de référence, et que cette tendance positive est allée de pair avec une évolution favorable du marché du travail. Toutefois, les taux de chômage sont restés élevés, notamment le taux de chômage de longue durée – lequel a d'ailleurs augmenté durant la période de référence. De plus, la part des jeunes *NEET* était encore très importante en 2018.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement indique qu'en ligne avec la Stratégie Europe 2020 et avec les exigences fixées à l'Albanie pour son intégration à l'Union européenne, il a concentré ses efforts sur le développement de l'emploi et des compétences des travailleurs. A ces fins, diverses mesures ont été mises en œuvre dans le cadre des politiques actives du marché du travail, en particulier : des services de placement, des mesures de promotion de l'emploi ainsi que des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP).

Le nombre des mesures de promotion de l'emploi a augmenté de cinq en 2014 à huit en 2018 pour mieux cibler les jeunes, les femmes et d'autres groupes vulnérables (chômeurs sans qualification, chômeurs peu qualifiés âgés de plus de 45 ans, chômeurs de longue durée, chômeurs bénéficiant d'un soutien économique, personnes handicapées, membres des communautés rom et égyptienne, etc.). Le rapport décrit ces mesures, dont quatre sont (en tout ou en partie) destinées aux jeunes. Le Gouvernement précise que des discussions sont en cours pour concevoir des programmes mieux adaptés aux besoins des groupes vulnérables, notamment les jeunes et les communautés rom et égyptienne. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les mesures de promotion de l'emploi.

L'enseignement et la formation professionnels ont fait l'objet de réformes durant la période de référence. En particulier, le cadre juridique a été développé (loi n° 15/2017 sur l'enseignement et la formation professionnels, et loi n° 23/2018 sur le cadre national des certifications), des centres de formation ont été rénovés et équipés, et la plupart des prestataires de programmes

EFP ont renforcé la coopération avec les entreprises et augmenté la part de l'apprentissage en milieu de travail. Le Gouvernement ajoute que les réformes doivent être poursuivies pour assurer une meilleure adéquation entre les formations et le marché du travail. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur les programmes EFP.

Selon le rapport, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont baissé durant la période de référence : de 0,11 % en 2015 à 0,07 % en 2018 pour les mesures actives et de 0,04 % en 2015 à 0,02 % en 2018 pour les mesures passives.

Le Comité relève que ces pourcentages sont extrêmement faibles – et diminuent – dans une situation où le chômage reste important. De plus, les taux élevés de chômeurs de longue durée, de jeunes chômeurs et de jeunes *NEET*, parmi d'autres, indiquent que les politiques actives du marché du travail sont encore d'une portée limitée.

A cet égard, le Comité rappelle que les mesures en faveur de l'emploi doivent être ciblées, pertinentes et faire l'objet d'un suivi régulier. Il demande que le prochain rapport indique comment il est procédé au suivi des politiques de l'emploi mises en œuvre, et comment est évaluée leur efficacité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport et l'addendum soumis par l'Albanie.

L'article 1§2 de la Charte interdit toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour le présent cycle de rapports des informations à jour sur la législation interdisant toutes les formes de discrimination dans l'emploi, en particulier en raison du sexe (si l'article 20 n'a pas été accepté), de la race, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, de l'âge, des opinions politiques et du handicap (si l'article 15§2 n'a pas été accepté), y compris des informations sur les voies de recours. Il a, de plus, demandé aux États d'indiquer les mesures spécifiques prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans l'emploi.

Le Comité fera donc porter son évaluation expressément sur ces aspects. Il examinera également les réponses apportées aux constats de non-conformité ou aux décisions d'ajournements rendus dans sa conclusion précédente.

L'Albanie ayant accepté l'article 20 de la Charte, elle n'était pas tenue d'aborder la question de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans son rapport. Cet aspect sera examiné au titre de ladite disposition.

En ce qui concerne la législation interdisant de manière générale toute forme de discrimination, le Comité a examiné le cadre juridique applicable, qui englobe le code du travail, la loi de 2008 relative à l'égalité des sexes, la loi de 2010 sur la protection contre la discrimination et la loi relative à l'égalité, dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012). Le rapport fait état d'importantes modifications apportées à la loi sur la protection contre la discrimination pour ce qui concerne la procédure de règlement des conflits, avec notamment l'adoption du principe d'exonération de la charge de la preuve. Le Comité note que, dans son rapport 2020 sur l'Albanie, le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Réseau européen sur l'égalité en droit) a relevé que la loi sur la protection contre la discrimination était conforme aux directives de l'UE du moins quant au seuil minimal de protection, ainsi qu'aux définitions et formes de discrimination ; il a en revanche fait observer que ce texte de loi ne prévoyait pas de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. Le Comité demande que le prochain rapport réponde à cette observation et, dans l'intervalle, réserve sa position sur ces points.

S'agissant de l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap, le rapport présente un exposé très complet des mesures législatives adoptées durant la période de référence dans le cadre d'une réforme de l'évaluation du handicap, et passe en revue les différentes politiques visant à favoriser l'intégration sociale des personnes handicapées. La réforme s'est notamment traduite par l'adoption de deux lois : la loi de 2014 instituant des mesures destinées à lever les obstacles environnementaux et infrastructurels entravant l'accès des personnes handicapées aux services publics, qui entend les aider à mener une existence autonome et à surmonter les obstacles précités, et la loi de 2016 sur les services sociaux, qui jette les bases de services spécialisés et intégrés. Le Gouvernement a adopté, pour mettre cette réforme en œuvre, une Stratégie de protection sociale pour la période 2015-2020, qui a notamment pour objectifs d'offrir des services sociaux de qualité, d'améliorer le processus de planification budgétaire et d'aider financièrement à la mise en place de services destinés aux catégories vulnérables. Le Comité demande que le prochain rapport indique en quoi ces mesures ont contribué à l'interdiction et à la prévention de la discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi.

Le rapport fournit des informations générales sur le cadre juridique de l'interdiction de la discrimination, mais ne répond pas à la demande d'informations du Comité sur d'éventuelles lois et mesures pratiques précises et ciblées portant spécifiquement sur la discrimination à raison de l'origine ethnique, de la race, de l'âge, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques ou de la religion. Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations complètes sur ce qui est fait pour empêcher et combattre la discrimination fondée sur ces motifs.

A cet égard, le Comité note, s'agissant plus particulièrement de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'origine ethnique et la race, que le Réseau européen sur l'égalité en droit attire l'attention, dans son rapport 2020 susmentionné, sur les conclusions du Commissaire albanais chargé de la protection contre la discrimination, à savoir que la discrimination structurelle, qui touche non pas un individu, mais tout un groupe ou une communauté d'individus, demeure problématique et que le nombre de plaintes pour discriminations multiples dans lesquelles la justice a donné raison aux plaignants augmente. Selon ces mêmes conclusions, la race représente l'un des motifs de discrimination les plus souvent invoqués. En outre, le Comité des Nations-Unies pour l'élimination de la discrimination raciale s'est inquiété, en 2019, des suites insuffisantes données aux décisions et aux recommandations des organismes de promotion de l'égalité (voir CEDR 2019). Selon le rapport 2019 de la Commission européenne concernant l'Albanie, il conviendrait de revoir l'approche nationale en matière d'emploi, compte tenu du faible taux d'emploi et de participation au marché du travail des Roms (Commission européenne (2019), « Principales conclusions du rapport 2019 sur l'Albanie »).

Qui plus est, dans ses constatations 2020 relatives à l'Albanie, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) se dit préoccupée, s'agissant de la discrimination sexuelle, par le fait que le plan d'action LGBTI constitue certes une base utile d'impulsion de changements positifs, mais est loin d'être pleinement mis en œuvre, ajoutant que divers obstacles et problèmes persistent.

Le Comité demande que le prochain rapport intègre dans les informations que les autorités ont été ci-dessus invitées à fournir, des réponses à ces différentes observations.

En ce qui concerne les mesures spécifiques prises pour lutter contre la discrimination dans l'emploi des migrants et des réfugiés, le rapport rappelle les dispositions de la loi de 2013 relative aux étrangers ainsi que de la loi de 2018 relative à la promotion de l'emploi, qui fixent les règles en matière d'octroi de permis de travail aux étrangers et fait interdiction d'exercer une discrimination à leur encontre dans le domaine de l'emploi. Ces textes disposent en outre que les étrangers qui jouissent du statut de réfugiés, de même que les demandeurs d'asile, sont en droit de bénéficier des services d'aide à l'emploi au même titre que tous les résidents albanais en situation régulière, services qui incluent la délivrance d'un permis de travail, conformément à la loi sur les étrangers.

Le Comité rappelle en outre qu'il convient de prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination. La notion de recours effectif recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives accessibles en cas d'allégation de discrimination, un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, ainsi que la création d'un organisme spécial et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement.

Le Comité a examiné, dans sa précédente conclusion, différents aspects des voies de recours existantes, notamment le renversement de la charge de la preuve ou l'accès aux tribunaux et les niveaux d'indemnisation (Conclusions 2012). Il a relevé que le nombre de cas de discrimination dans l'emploi dont le Commissaire avait été saisi était peu élevé et a demandé ce qui avait été fait pour informer les individus de leurs droits en la matière. Le rapport fournit des données chiffrées concernant les plaintes adressées au Commissaire, qui montrent que leur nombre a augmenté durant la période de référence. Le Comité relève dans le rapport précité de la Commission européenne que le Commissaire et d'autres organes indépendants

continuent de déplorer que l'administration albanaise ne se conforme guère à leurs recommandations. L'ECRI, dans ses constatations 2020, s'est elle aussi inquiétée du budget restreint dont disposait le Commissaire et a qualifié de préoccupant le fait qu'un grand nombre de recommandations des organismes de promotion de l'égalité soient laissées sans suite par les autorités. Le Comité demande aux autorités de répondre à ces observations dans le prochain rapport.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations complémentaires détaillées sur le fonctionnement des voies de recours internes, en particulier pour ce qui concerne les affaires de discrimination dans l'emploi dont auraient été saisis les tribunaux et le Commissaire chargé de la protection contre la discrimination, en précisant la nature des faits et l'issue du recours, les sanctions prononcées contre les employeurs et les indemnités octroyées aux salariés. Il demande également comment les violations des dispositions juridiques interdisant la discrimination au travail sont examinées et s'il existe des sanctions adéquates effectivement appliquées. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Albanie n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte concernant l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité, au motif qu'il n'était pas établi que les restrictions à l'emploi des ressortissants étrangers ne soient pas excessives, la question étant de savoir si les ressortissants des autres États parties avaient ou non accès aux emplois de la fonction publique. Le rapport n'aborde pas ce point. Le Comité demande une nouvelle fois si certaines catégories d'emplois sont fermées aux étrangers et, le cas échéant, lesquelles. Entre-temps, il considère que la situation demeure non conforme à l'article 1§2 de la Charte sur ce point.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention n° 29 de l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2§1), et à l'interprétation de l'article 4§2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (*Van der Musselle c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France*, § 91, 11 octobre 2012).

En se référant à l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*, le Comité a par le passé attiré l'attention des États sur les problèmes soulevés par le travail forcé et l'exploitation dans le cadre familial et sur les conditions de travail des employés de maison (Conclusions 2008, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2 ; Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2). Il considère que les États parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer.

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi

les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres*, § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*, Chapitre thématique du 7^e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

- incriminer les cas de travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail et enquêter efficacement sur ces cas, mener des poursuites et prononcer des sanctions ;
- prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail ;
- protéger les victimes du travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail et prévoir à leur intention des voies de recours accessibles, notamment pour obtenir une indemnisation.

Au cours du présent cycle de contrôle, le Comité va aussi examiner les mesures prises pour lutter contre le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans deux secteurs particuliers : le travail domestique et « l'économie à la demande » ou « économie des plateformes ».

Le Comité note que les autorités nationales n'ont pas répondu aux questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Incrimination et poursuites effectives

Ni le rapport national ni les informations complémentaires communiquées le 15 juillet 2020 ne fournissent d'informations pertinentes sur la répression et les poursuites effectives en matière de travail forcé et d'exploitation par le travail. Les informations fournies au Comité concernent les problématiques liées au travail des enfants qui ont été examinées lors du précédent cycle de conclusions (Conclusions 2019). Le Comité se réfère cependant au code pénal albanais et note que l'article 110(a) de ce code réprime la traite à des fins sexuelles et d'exploitation par le travail et impose des sanctions allant de 8 à 15 ans d'emprisonnement.

Aux termes de l'article 110(a) du code pénal, « le recrutement, le transport, le transfert, la dissimulation ou l'accueil de personnes – par la menace ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, à l'enlèvement, à la fraude, à l'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité sociale, physique ou psychologique, à l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre – à des fins de prostitution ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, de travail ou de services forcés, d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, de mise à disposition ou de prélèvement d'organes, ainsi que d'autres formes d'exploitation, sur le territoire ou hors du territoire de la République d'Albanie, sont passibles d'une peine allant de 8 à 15 ans d'emprisonnement. Lorsque l'infraction est commise l'égard d'une femme adulte, elle est passible d'une peine allant de 10 à 15 ans d'emprisonnement (...) ».

En l'absence de toute information relative à la mise en œuvre de la législation actuelle, le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions pénales pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme (*Chowdury et autres*, § 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question a été portée à leur attention. L'obligation d'enquêter n'est pas subordonnée à une plainte officielle de la victime ou d'un proche ; elle lie les services répressifs et les autorités judiciaires.

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre concrète de l'article 110(a) du code pénal, notamment en ce qui concerne l'exploitation sous forme de travail ou de services forcés, d'esclavage ou de servitude. Le rapport doit contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les exploiters pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse apprécier comment la législation nationale de lutte contre l'exploitation par le travail est interprétée et appliquée. Cependant, le Comité se réfère au rapport pays 2019 de la Commission européenne. Ce rapport indique que l'Albanie est un pays d'origine, de transit et de destination pour les personnes soumises à la traite des êtres humains. D'après ce rapport, le Bureau du Procureur a enregistré 30 nouvelles procédures pénales ouvertes dans des affaires de traite en 2017 et 21 en 2018. La plupart des recours concernaient des personnes adultes. Il n'y avait eu que très peu de condamnations définitives (9 en 2017 et 3 en 2018). En 2018, 94 victimes réelles ou potentielles de la traite ont été identifiées et aidées. En août 2018, le gouvernement a adopté de nouvelles procédures standard de protection des victimes réelles ou potentielles de la traite. Ces procédures portent sur l'identification, l'orientation et la protection des victimes réelles ou potentielles de la traite, y compris des enfants, ainsi que sur l'assistance aux victimes. D'après ce rapport, l'Albanie doit renforcer son système de justice pénale et intensifier ses efforts pour lutter contre la traite des êtres humains.

Le Comité se réfère également au rapport 2017 du Département d'État des États-Unis sur la traite des êtres humains dont les conclusions indiquent que le gouvernement n'a pas satisfait aux normes minimales dans plusieurs domaines essentiels. La police a continué de faire preuve d'une mauvaise compréhension des problématiques liées à la traite et, dans certains cas, n'a pas identifié comme victimes de la traite des personnes soumises à la prostitution forcée ou à la servitude domestique.

Prévention

Le rapport ne fournissant pas d'informations pertinentes, le Comité rappelle que les États parties doivent prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer la prévalence du travail forcé et de l'exploitation par le travail, l'organisation de campagnes de sensibilisation, la formation des professionnels, celle des services répressifs, des employeurs et des groupes de population vulnérables, ou encore le renforcement de la mission et des capacités/du mandat de l'inspection du travail, de façon à ce que ses services aient les moyens de veiller au respect des dispositions pertinentes en matière de droit du travail concernant tous les travailleurs et dans tous les secteurs de l'économie, en vue de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail. Les États parties doivent aussi encourager les secteurs public et privé à faire preuve de la diligence requise pour identifier et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le Comité se réfère au rapport 2018 du ministère de l'Intérieur (publié sur son site officiel) et prend note de l'adoption en 2018 du Plan d'action national 2018-2020 sur la lutte contre la traite des êtres humains, qui fixe le cadre régissant la coordination et la coopération entre tous les organes nationaux, ainsi que leurs missions et responsabilités. Le Comité note que le Bureau du Coordinateur national de la lutte contre la traite (ONAC) a été créé en 2012 en vue

de suivre la mise en œuvre du plan d'action. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur sa mise en œuvre et sur les progrès réalisés pour combattre et prévenir toutes les formes de travail forcé.

Le Comité se réfère également au GRETA (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par l'Albanie, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2016)6, 3 juin 2016) qui indique que les secteurs les plus exposés au risque de travail forcé en Albanie sont les secteurs agricole, agroalimentaire, textile et minier, le bâtiment, la restauration, l'hôtellerie, le spectacle et le transport ainsi que les services domestiques et l'économie informelle. Les communautés rom et égyptienne sont des groupes particulièrement vulnérables à la traite à des fins d'exploitation par le travail, car ils sont souvent employés dans l'économie informelle. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises ou envisagées pour combattre et prévenir toutes les formes de travail forcé, en particulier sur les mesures visant ces deux communautés.

Le Comité souhaite également savoir si la législation nationale oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, et exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne.

Protection des victimes et accès à des voies de recours, y compris à une indemnisation

Le rapport ne contient pas d'informations pertinentes sur ce point. Le Comité se réfère aux conclusions du rapport 2017 susmentionné du Département d'État des États-Unis sur la traite des êtres humains qui indiquent que deux victimes ont fait l'objet d'une enquête et que l'une d'elles a été sanctionnée pour des actes illicites qu'elle a commis en conséquence directe du fait d'être soumise à la traite, bien que la loi exempte de peine les victimes ayant commis des infractions du fait de leur exploitation. Le Comité considère que les mesures de protection prises dans ce contexte doivent inclure l'identification des victimes par des personnes qualifiées ainsi que l'aide aux victimes aux fins d'assurer leur rétablissement physique, psychologique et social, et leur réadaptation.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail formellement identifiées, en précisant combien d'entre elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance. Il demande aussi des informations générales sur le type d'assistance apportée par les autorités (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants), et sur sa durée.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, non seulement le préjudice moral mais aussi les salaires perdus et les cotisations sociales non versées. Enfin, il demande des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

Travail domestique

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États parties doivent adopter des dispositions légales pour lutter contre le travail forcé dans le cadre domestique et protéger les travailleurs domestiques,

et doivent prendre des mesures pour les mettre en œuvre (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale). Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, concernant l'article 3§2 de la Charte de 1961 ; Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961)). Il estime que ces inspections doivent être clairement prévues par la loi et que des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir tout risque d'atteinte illégale au droit au respect de la vie privée.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur le nombre d'inspections menées concernant les employés de maison déclarés pendant la prochaine période de référence en précisant, le cas échéant, le nombre de victimes de travail forcé ou d'exploitation par le travail identifiées dans le cadre de ces inspections.

Travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes »

Le rapport ne contient pas d'informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes ».

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures concrètes prises ou envisagées pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre toutes les formes d'abus et d'exploitation. Il souhaite être informé du statut et des droits de ces travailleurs (salariés, indépendants ou catégorie intermédiaire, ainsi que de leurs droits en matière de durée du travail, de congés payés et de salaire minimum), savoir si les services de l'inspection du travail sont investis d'une mission de prévention de l'exploitation et des abus dans ce secteur particulier, et connaître les éventuelles voies de recours ouvertes à ces travailleurs, notamment pour contester leur statut.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- les restrictions d'accès à l'emploi auxquelles sont soumis les ressortissants étrangers ne soient pas excessives ;
- les autorités nationales ont rempli leurs obligations positives de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail, de protéger les victimes, d'enquêter efficacement sur les infractions commises et de sanctionner les responsables d'infractions de travail forcé.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2012), le Comité a considéré qu'il n'était pas établi que les services de l'emploi fonctionnaient de manière efficace. En particulier, le Comité a noté que le rapport ne contenait pas d'informations sur les indicateurs quantitatifs utilisés par le Comité pour apprécier la situation nationale.

Le Comité note que selon le rapport, en 2019, le Parlement a approuvé la nouvelle loi n° 15/2019 relative à la promotion de l'emploi, et la nouvelle Agence nationale pour l'emploi et les compétences (ANEC) a été créée. En vertu de cette loi, les services publics de l'emploi fournis par les agences pour l'emploi incluent un dispositif type à trois niveaux : services d'information pour les demandeurs d'emploi, employeurs et autres ; appariement offre-demande d'emploi et mise en relation ; services de conseil et d'orientation professionnelle.

Les services publics de l'emploi sont gratuits pour les employeurs et les demandeurs d'emploi. La loi n° 15/2019 dispose que l'État doit prendre toutes les mesures nécessaires pour créer l'infrastructure physique et allouer les ressources humaines et matérielles en vue de fournir des services spécialisés à différentes catégories sociales demandant de l'aide pour intégrer le marché du travail. D'après le rapport, 38 agences pour l'emploi ont été réorganisées entre 2015 et 2018, et 329 conseillers et membres du personnel de gestion ont été formés à la fourniture de services de qualité. Le système des services de l'emploi a été remanié et le profil des demandeurs d'emploi au chômage est en cours de traitement.

Concernant les services d'information offerts aux demandeurs d'emploi, employeurs et autres, l'ANEC fournit des informations sur l'offre et la demande sur le marché du travail tant aux demandeurs d'emploi qu'aux employeurs. La mise en relation de travailleurs et d'employeurs et l'appariement offre-demande d'emploi visent à ce qu'un emploi adéquat soit trouvé pour le demandeur d'emploi dont la formation, les compétences et les qualités correspondent aux exigences du poste énoncées par l'employeur. La mise en relation de travailleurs et d'employeurs et l'appariement offre-demande d'emploi comprennent des services de conseil aux employeurs afin qu'ils recrutent, en temps voulu, les candidats correspondant le mieux à leurs exigences.

Le rapport mentionne également l'annexe du règlement fonctionnel et organisationnel de 2018, qui définit les critères et les procédures de suivi et de mesure de la performance des services de l'emploi. Ces critères comprennent le nombre de chômeurs, enregistrés et recrutés, le nombre d'offres d'emploi publiées, ainsi que le nombre de personnes inscrites à des formations professionnelles ayant par la suite débouché sur un recrutement.

Le rapport indique aussi que les agences privées de placement sont agréées en vertu de la loi n° 10081 de 2009 relative aux licences, autorisations et permis en République d'Albanie. Les agences privées de placement offrent aux travailleurs des services en matière d'emploi. Tous ces services sont fournis au client qui prend en charge uniquement les frais nécessaires pour la constitution du dossier administratif. L'Inspection du travail et les services sociaux de l'État procèdent à des inspections périodiques de ces agences pour vérifier que leur activité est conforme à la législation applicable.

Le Comité observe que des mesures ont été prises pour améliorer la performance des services de l'emploi, par le biais de l'adoption d'un nouveau cadre législatif et de nouveaux critères de suivi de la performance. Toutefois, le Comité rappelle que, pour vérifier si les services de l'emploi fonctionnent de manière efficace, il a besoin d'informations sur les indicateurs quantitatifs suivants :

- nombre total de demandeurs d'emploi et de chômeurs enregistrés auprès de l'ANEC ;
- nombre d'offres d'emploi notifiées à l'ANEC ;
- nombre de personnes placées par l'intermédiaire de l'ANEC ;

- taux de placement (pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport au nombre d'offres d'emploi notifiées) ;
- délai moyen nécessaire à l'ANEC pour pourvoir une offre d'emploi ;
- nombre de personnes placées par l'ANEC exprimé en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail ;
- parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi. La part de marché se définit comme le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail.

En outre, le Comité demande des informations sur le ratio entre les effectifs chargés du placement et le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés.

Entretemps, le Comité réserve sa position concernant la question de savoir si les services de l'emploi fonctionnent de manière efficace.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

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

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, qui concernent spécifiquement l'égalité salariale (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Le Comité mettra donc principalement l'accent sur cet aspect. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans sa conclusion précédente.

Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale

Cadre juridique

Le Comité note que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale est mis en œuvre dans la législation à l'article 16(7) de la loi n° 9970 du 24 juillet 2008 sur l'égalité des genres et à l'article 115(1) du Code du travail. Conformément à l'article 115(1), l'employeur paie les employés de manière égale, pour le même travail ou le travail de même valeur, sans discrimination à raison du sexe (entre autres).

Le rapport rappelle que la loi n° 10221 du 4 février 2010 relative à la protection contre la discrimination interdit la discrimination, notamment celle fondée sur le sexe.

Le Comité note, selon le rapport national sur l'égalité de genre en Albanie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), qu'en vertu de l'article 109(1) du Code du travail, la rémunération couvre le salaire de base ainsi que les indemnités permanentes. Le Comité rappelle à cet égard que la notion de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Le Comité note que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que la législation ne couvre explicitement que certains éléments de rémunération aux fins du principe de l'égalité de rémunération.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas,

l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n^{os} 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le rapport indique que, conformément à la loi n° 10221/2010 sur la protection contre la discrimination, tout individu qui se considère victime d'une discrimination peut saisir les tribunaux dans le cadre d'une procédure civile ou, le cas échéant, déposer une plainte auprès de l'autorité compétente de poursuite pénale.

Le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2012) dans laquelle il a noté que tout individu ou groupe d'individus qui se considère victime d'une discrimination, ou tout organisme ayant des intérêts légitimes en la matière qui, agissant au nom d'un individu ou groupe d'individus, allègue de pratiques discriminatoires pouvait également porter plainte auprès du Commissaire chargé de la protection contre la discrimination. Celui-ci instruit la plainte et peut, si la discrimination était établie, ordonner un certain nombre de mesures. Le rapport indique également que le dépôt d'une plainte auprès du Commissaire n'est pas une condition pour intenter une action en justice et ne constitue pas un obstacle au droit de toute personne lésée de s'adresser à la justice.

Selon le rapport, lorsqu'il est établi qu'il y a eu violation de la loi n° 10221 relative à la protection contre la discrimination, la décision de justice octroie des dommages-intérêts (article 34) et un délai d'indemnisation (article 37(1)). En vertu de l'article 28, une réparation comprend, entre autres, la réparation des violations de la loi et de leurs conséquences par la restitution, une indemnisation appropriée pour les dommages matériels et non matériels ou par d'autres mesures appropriées.

Quant au montant de l'indemnisation, le rapport indique, en se basant sur la pratique du Commissaire chargé de la protection contre la discrimination en tant que tierce partie dans les litiges dans lesquels les parties demandent une réparation pour discrimination présumée, que les tribunaux suivent deux pratiques : (1) une indemnisation d'un montant équivalent à maximum de douze mois de salaire en vertu de l'article 146 du Code du travail, et (2) une indemnisation en vertu du Code civil et des décisions (Unifying Decisions) de la Cour suprême relatives à la réparation du préjudice moral et matériel, qui n'est assortie d'aucun plafond (le montant de cette dernière est décidé au cas par cas par les tribunaux). Le Comité demande dans quels cas l'article 146 du Code du travail est applicable et quel type de dommages-intérêts il couvre. Il demande notamment si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale, et s'il existe un droit à réparation pour les dommages pécuniaires et non pécuniaires. Il demande également des exemples d'indemnisation octroyée par les tribunaux dans des affaires de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le Comité note d'après le rapport que la loi n° 136/2015 du 5 décembre 2015 (entrée en vigueur en juin 2016) introduit des modifications dans le Code du travail. Désormais, en cas de violation de l'article 9, la charge de la preuve est transférée à l'employeur dès lors que le plaignant a fourni des éléments de preuve permettant au tribunal de présumer l'existence d'un comportement discriminatoire de la part de l'employeur. Le rapport indique également qu'un nouveau Code de procédure administrative (loi n° 44/2015 approuvé par l'Assemblée de la République d'Albanie le 30 avril 2015), qui est entré en vigueur le 28 mai 2016, contient la disposition qui renverse la charge de la preuve dans les cas de discrimination (article 82(2)). Le Comité comprend que la législation établit le renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination salariale à raison du sexe et demande le prochain rapport le confirmer. Il demande comment le principe du renversement de la charge de la preuve est

appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale.

Le Comité demande que le prochain rapport indique quelles sont les règles applicables en matière du licenciement par représailles suite à une plainte portant sur l'égalité salariale.

Il demande également si des sanctions sont infligées aux employeurs en cas de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité réserve sa position sur le respect de l'obligation de garantir des recours efficaces et appropriés.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures conformes à leurs situations nationales et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les États doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le rapport ne contient pas d'informations concernant la *transparence salariale* sur le marché du travail. Toutefois, le Comité note d'après le rapport national sur l'égalité de genre en Albanie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), que la loi n° 119/2014 sur le droit à l'information de 2014 prévoit une obligation de transparence salariale pour les institutions publiques. Conformément à l'article 7(1)(d), chaque institution publique devrait publier sur sa page Web les informations sur les salaires des fonctionnaires tenus par la loi de déclarer leurs biens et avoirs, ainsi que sur les structures salariales des autres employeurs. Cependant, selon le même rapport, aucune loi n'impose une obligation de transparence salariale dans le secteur privé.

Quant aux *paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué*, le Comité note d'après ledit rapport que l'article 115(4) du Code du travail (tel que modifié) définit désormais le travail de valeur égale sur la base de tous les critères pertinents, en particulier la nature du travail, sa quantité et sa qualité, les conditions de travail, la formation professionnelle, l'ancienneté, les efforts physiques et intellectuels, l'expérience et les responsabilités. Le Comité note également d'après le rapport susmentionné, que la législation autorise les différences de rémunération lorsqu'elles sont justifiées par des raisons objectives fixées dans l'article 115(4) du Code du travail. Le Comité demande que le prochain rapport indique de quelle manière l'article 115(4) du Code du travail, tel que modifié, est appliqué dans la pratique, afin de permettre la comparaison d'emplois de nature différente mais néanmoins de valeur égale.

Le Comité note également que, selon le rapport national sur l'égalité de genre en Albanie établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), le Code du travail détermine deux *comparateurs hypothétiques* pour établir une différence de traitement : (1) l'unité de mesure, et (2) la position de travail. Selon ledit rapport, ces comparateurs découlent de l'interprétation de l'article 115(2) qui établit la définition de l'égalité de rémunération comme suit : « l'égalité de rémunération, sans discrimination, est (a) la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche sur la base d'une même unité de mesure, et (b) la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail ».

Le Comité demande si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Le Comité demande à nouveau que le prochain rapport fournisse des informations sur les systèmes de classement des emplois et de promotion professionnelle mis en place, ainsi que les stratégies adoptées pour garantir la transparence salariale sur le marché du travail (notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs), en précisant notamment les délais fixés pour réaliser les progrès exigés ainsi que les critères retenus pour mesurer ces derniers. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Contrôle de l'application

Le rapport indique que, conformément à la loi n° 9634 du 20 octobre 2006 sur l'Inspection du Travail et à la loi n° 10433 du 16 juin 2001 sur l'Inspection du Travail en République d'Albanie, l'Inspection Nationale du Travail et des Services Sociaux est chargée d'assurer la protection des droits des salariés en vertu du Code du travail et des arrêtés pertinents. L'Inspection du travail est tenue d'assurer la mise en œuvre des dispositions légales relatives, entre autres, à la rémunération.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et les autres organismes compétents. Il demande notamment de fournir des informations sur les activités entreprises par le Commissaire à la protection contre la discrimination à cet égard ainsi que sur le nombre, la nature et les résultats des cas de discrimination en matière d'égalité salariale, dans les secteurs privé et public, qui ont été traités par l'inspection du travail, les tribunaux ou le Défenseur du peuple.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

Le Comité rappelle que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteur, par profession, par âge, par niveau d'éducation, etc. Le Comité considère en outre que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit.*).

Le Comité note d'après le rapport que, conformément aux données de la Direction Générale de la Fiscalité, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élevait à 10,5 % en 2017 et à 6,3 % en 2016 (comparé à 19,15 % en 2008, Conclusions 2012). Cependant, le Comité note que, selon le document de travail des services de la Commission européenne (SWD(2018) 151 final du 17 avril 2018), l'écart entre les hommes et les femmes s'élevait à 12 % en 2016.

Le rapport indique que lorsque les chiffres sont ventilés par secteur, en 2017, l'écart salarial entre les femmes et les hommes était plus élevé dans le secteur manufacturier (environ 22,7 %) et plus faible dans les secteurs du commerce, des transports, des services hôteliers, des services commerciaux et administratifs (3,3 %).

En fonction du groupe professionnel, l'écart salarial des travailleurs/euses de l'installation de machines et d'équipement est plus élevé (28,4 %), et il atteint la valeur la plus faible pour le personnel des forces armées (pratiquement 0 %).

Le Comité note que, d'après le document de travail des services de la Commission européenne (SWD(2018) 151 final du 17 avril 2018), l'Institut de Statistique dispose de ressources suffisantes pour contribuer aux politiques avec des données complètes et fiables. Toutefois, selon ce même document, la méthodologie de l'écart salarial doit encore être alignée sur les exigences d'Eurostat.

Le Comité note également que la Commission s'est déclarée préoccupée quant à la proportion de femmes sur le marché du travail informel, en particulier dans les industries du textile et de la chaussure, sans travail adéquat ni protection sociale. Le manque de données ventilées sur le nombre de femmes dans l'économie du travail informelle suscite également des inquiétudes.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures concrètes et les activités qui ont été engagées en vue de promouvoir l'égalité des sexes, de lutter contre la ségrégation sur le marché du travail et de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, ainsi que sur les résultats obtenus. Il demande également que le prochain rapport contienne des informations sur le taux d'emploi, ventilé par sexe, et sur l'écart salarial pour chaque année de la période de référence. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 20 (c) de la Charte au motif que la législation ne couvre explicitement que certains éléments de rémunération aux fins du principe de l'égalité de rémunération.

Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

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

Champ d'application

Dans l'annexe à une lettre du 27 mai 2019 sollicitant l'établissement d'un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances », le Comité a adressé aux États des questions ciblées concernant les stratégies et mesures mises en place ou en cours de déploiement en vue d'assurer aux travailleurs (pouvoyeurs de main-d'œuvre), tels que les « faux indépendants » qui travaillent dans l'économie « à la demande » ou l'économie « de plateforme », une protection contre le licenciement. Il note que le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Il demande quelles garanties ont été prévues pour veiller à ce que les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'économie de plateforme ou à la demande ne contournent pas le droit du travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en faisant valoir que ceux qui effectuent un travail pour eux sont des travailleurs indépendants, alors qu'en réalité, après examen des conditions dans lesquelles ces tâches sont exécutées, il est possible d'identifier certains éléments qui démontrent l'existence d'une relation de travail.

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 24, sont réputés constituer des motifs valables de licenciement :

- ceux qui sont liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ;
- certains motifs économiques.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a constaté que le rapport n'indiquait pas les motifs valables de licenciement avec préavis. Il relève à cet égard dans le présent rapport que le code du travail a été modifié par la loi n° 136/2015. Aux termes de son article 144, par. 2, l'employeur doit fournir au travailleur les motifs du licenciement et lui donner la possibilité de s'exprimer. Dans la notification écrite, l'employeur ne peut invoquer comme motifs de licenciement que la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le Comité note que, s'agissant des motifs valables de licenciement, la situation est conforme à la Charte.

Licenciements prohibés

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 24 de la Charte, les licenciements pour absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident doivent être interdits. Un délai peut être fixé pour protéger les salariés contre le licenciement en pareil cas. L'absence peut constituer un motif valable de licenciement si elle perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise et s'il est nécessaire de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent.

Le Comité relève à cet égard dans le rapport qu'en vertu de l'article 147 du code du travail, un contrat de travail individuel ne saurait être résilié en cas d'incapacité temporaire d'une durée inférieure à un an. Il demande quelles sont les règles applicables si le motif de licenciement consiste en une incapacité de longue durée ou une invalidité permanente, et quelle est notamment la procédure suivie pour établir une telle incapacité ou invalidité et fixer le niveau d'indemnisation y afférent.

Le Comité rappelle que l'article 24 de la Charte s'intéresse plus particulièrement à deux motifs d'interdiction du licenciement. L'un d'eux est le dépôt d'une plainte par le travailleur ou la participation à une procédure engagée contre l'employeur pour infraction présumée aux dispositions législatives ou réglementaires, et l'autre l'introduction d'un recours auprès des autorités administratives compétentes. Au regard de l'article 24, la législation nationale doit contenir une garantie expresse, dans le droit ou la jurisprudence, contre le licenciement par

représailles des salariés qui ont recours à la justice ou une autre autorité compétente pour faire valoir leurs droits (Conclusions 2007, Estonie). Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si le droit prévoyait des garanties contre le licenciement par représailles. Le rapport ne répondant pas à cette question, le Comité considère qu'il n'est pas établi que le licenciement par représailles soit interdit.

Recours et sanctions

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2008 et 2012), le Comité a noté qu'en vertu de l'article 146§3 du code du travail, lorsque la rupture du contrat de travail est invalidée, l'employeur était tenu de verser au salarié une indemnité représentant au maximum une année de rémunération. Il a jugé cette situation contraire à la Charte, au motif que le montant de l'indemnité versée en cas de licenciement illégal était plafonné à l'équivalent d'un an de salaire. Il relève à cet égard dans le présent rapport, qu'aux termes de l'article 146§3 tel que modifié, l'employeur qui résilie un contrat de travail pour un motif illégal est tenu de verser au salarié une indemnité pouvant aller jusqu'à un an de salaire, qui s'ajoute à la rémunération due pendant la durée du préavis. Dans la fonction publique, l'employeur a l'obligation d'exécuter toute décision de justice irrévocable ordonnant de réintégrer l'intéressé au poste qu'il occupait précédemment.

Le Comité rappelle qu'au regard de la Charte, les salariés licenciés sans motif valable doivent se voir accorder une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les mécanismes d'indemnisation sont jugés conformes à la Charte lorsqu'ils prévoient :

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;
- la possibilité de réintégration du salarié ; et/ou
- une indemnité d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et réparer le préjudice subi par la victime (Finnish Society of Social Rights c. Finlande, réclamation n° 106/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 8 septembre 2016, par. 45 ; Conclusions 2016, Bulgarie).

Le Comité rappelle également (Observation interprétative des articles 8§2 et 27§3, Conclusions 2011) que les indemnités en cas de licenciement abusif doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités qui empêcherait celles-ci d'être suffisamment réparatrices et dissuasives est dès lors proscrit. S'il existe un tel plafonnement des indemnités pour préjudice matériel, la victime doit pouvoir également réclamer des dommages-intérêts au titre du préjudice moral par d'autres voies juridiques, et les juridictions compétentes pour décider du versement d'indemnités pour préjudice matériel et moral doivent statuer dans un délai raisonnable.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si la victime peut réclamer des indemnités au titre du préjudice moral par d'autres voies juridiques. Dans l'attente, il réserve sa position concernant l'indemnisation en cas de licenciement abusif.

Le Comité a précédemment estimé, s'agissant de la réintégration, que la législation ne prévoyait pas cette possibilité dans le secteur privé. Il note que le rapport ne fournit aucune nouvelle information à ce sujet. Il renouvelle par conséquent, sur ce point aussi, son constat de non-conformité pour le même motif.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 24 de la Charte, la législation doit prévoir le renversement de la charge de la preuve entre le salarié et l'employeur dans les procédures de licenciement. Il renvoie à sa conclusion relative à l'article 20, dans laquelle il relève que, selon le rapport, la loi n° 136/2015 du 5 décembre 2015 a apporté des modifications au code du travail. Désormais, en cas de violation de l'article 9 du code du travail (interdiction de la discrimination), la charge de la preuve est transférée à l'employeur dès lors que le plaignant a fourni des éléments permettant au tribunal de présumer l'existence d'un comportement discriminatoire de la part de l'employeur. Le Comité demande si l'article 146§2 prévoit

également le renversement de la charge de la preuve dans les procédures de licenciement abusif non lié à une discrimination

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 24 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi que le licenciement par représailles soit interdit,
- la législation ne prévoit pas la possibilité d'une réintégration dans le secteur privé.

Article 25 - Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

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

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué qu'aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Le rapport indique que le code du travail de la République d'Albanie a été modifié par la loi n° 136/2015. Conformément au nouvel article 124 du Code du travail sur l'insolvabilité, un employeur est considéré comme étant insolvable quand : i) les actifs ne suffisent pas à rembourser les créanciers ; ii) les obligations à l'égard des salariés ne peuvent être honorées du fait de la situation financière de l'employeur.

Le rapport indique également que le code du travail, tel que modifié, confirme que le paiement des sommes dues aux salariés prime sur le paiement de toutes les autres dettes ne pouvant être honorées par l'employeur insolvable, même si elles sont garanties par des biens meubles ou immeubles.

Toutefois, le Comité note, d'après les observations de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), publiées en 2019 (108^e session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 173 sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur (1992), que l'article 605 du code civil, tel que modifié par la loi n° 113/2016, précise que cet article ne s'applique pas aux procédures de faillite. Le CEACR note en outre que : i) l'article 124 du code du travail, prévoyant que, en cas d'insolvabilité, les obligations des employeurs envers les travailleurs sont prioritaires sur toutes les autres dettes, dispose aussi que cette priorité n'est pas suspendue en cas de procédure de faillite ; ii) la nouvelle loi sur les faillites (n° 110/2016), qui abroge la loi précédente sur les faillites (n° 8901/2002), contient des dispositions sur les créances des travailleurs qui s'avèrent incompatibles avec l'article 124 du code du travail ; et iii) la nouvelle loi sur les faillites semble accorder aux créances des travailleurs le même rang de privilège que les créances fiscales (article 38 lu en combinaison avec l'article 144 de la loi sur la faillite). Le Comité demande que le prochain rapport clarifie la situation. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Le Comité note également que le code du travail, tel que modifié, prévoit que les créances bénéficiant d'un privilège de premier rang au titre de l'article 124 sont les suivantes :

- les créances salariales, pour une période d'au moins trois mois avant la cessation de la relation d'emploi ;
- les créances détenues par les salariés qui n'ont pu faire valoir leurs droits à congé, pour la partie pertinente de l'année de la cessation de la relation d'emploi, ainsi que pour l'année précédente ; et
- l'indemnité de fin de contrat au titre de la cessation de la relation d'emploi.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a noté qu'il n'existait pas de mécanisme alternatif au système de privilèges, lequel n'offre pas en tant que tel de protection efficace des créances des salariés dans les situations où l'employeur n'a plus d'actifs. En conséquence, il a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 25 de la Charte. Étant donné que les modifications apportées au code du travail ne font que confirmer l'existence d'un système de privilèges qui n'est pas complété par un mécanisme alternatif permettant de garantir efficacement le paiement des créances des salariés en cas d'absence d'actifs, le Comité réitère son précédent constat de non-conformité au motif que les créances des salariés ne sont pas efficacement protégées par le système de privilèges en cas d'insolvabilité de leur employeur.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quel était le délai moyen entre la présentation des créances et le versement des sommes dues aux salariés. Le rapport ne fournissant aucune information à cet égard, le Comité renouvelle sa question. Il souligne que,

dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de l'Albanie soit conforme à l'article 25 de la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Albanie n'est pas conforme à l'article 25 de la Charte au motif que les créances des salariés ne sont pas efficacement protégées par le système de privilèges en cas d'insolvabilité de leur employeur.

