



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

**« EX-REPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE
MACEDOINE »¹**

Ce texte peut subir des retouches de forme.

¹ A compter du 12 février 2019, le nom officiel du pays a été remplacé par Macédoine du Nord.

Le présent chapitre concerne "l'ex-République yougoslave de Macédoine"², qui a ratifié la Charte le 6 janvier 2012. L'échéance pour remettre le 5ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et l'ex-République yougoslave de Macédoine l'a présenté le 17 janvier 2018.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail » :

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

"L'ex-République yougoslave de Macédoine". a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 4§1, 4§4 et 22.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à "l'ex-République yougoslave de Macédoine" concernent 20 situations et sont les suivantes :

- 9 conclusions de conformité: articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§6, 5, 6§1, 6§2, 6§3 et 26§1 ;
- 5 conclusions de non-conformité: articles 2§5, 2§7, 4§2, 4§5 et 28.

En ce qui concerne les 6 autres situations, relatives aux articles 2§1, 4§3, 6§4, 21, 26§2 et 29, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par "l'ex-République yougoslave de Macédoine" en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 2§4

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

Articles 26§1 et 26§2

L'article 11 de la nouvelle loi sur la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail (loi PHT), adoptée en 2013, fait obligation à l'employeur d'informer les salariés des droits et obligations des salariés et de l'employeur en matière de harcèlement sexuel ainsi que des

² A compter du 12 février 2019, le nom officiel du pays a été remplacé par Macédoine du Nord.

mesures de protection pertinentes et des procédures qui sont à leur disposition. Le respect de cette obligation fait l'objet de contrôles par l'inspection du travail.

* * *

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).
- le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- le droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine".

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les heures passées par les médecins à se tenir prêts à intervenir étaient considérées comme un temps de repos.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté d'après le rapport que, conformément à l'article 124 de la loi sur les relations de travail, le temps de travail doit être réaménagé lorsque la nature de l'activité l'exige, selon des conditions qui doivent être inscrites dans la convention collective. En l'absence de convention collective, le recours par l'employeur à une mesure d'aménagement du temps de travail doit faire l'objet d'une décision interne qu'il est tenu de notifier au travailleur concerné un jour avant sa prise d'effet. Il a demandé si les modalités d'aménagement du temps de travail dans le cadre desquelles la durée de travail quotidienne et hebdomadaire peut osciller dans une fourchette donnée prévoient une limitation de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail.

En réponse, le rapport indique que la loi sur les relations de travail ne contient pas de dispositions relatives à l'organisation des horaires flexibles, ni la durée minimale ou maximale des heures de travail journalières et hebdomadaires, mais l'article 116§1-2 prévoit une semaine du travail de 40 heures qui dure en générale 5 jours ouvrables. Le Comité réitère sa question. Il demande notamment que le prochain rapport contiennent des informations complémentaires établissant que, dans les faits, les travailleurs qui ont accepté des formules d'aménagement du temps de travail assorties de longues périodes de références ne sont pas soumis à des horaires de travail déraisonnables ni amenés à effectuer un nombre excessif de longues semaines de travail.

En réponse à la question du Comité concernant des statistiques sur les contrôles effectuées pour s'assurer du respect des dispositions relatives aux heures supplémentaires, ainsi que sur les sanctions infligées, le rapport indique que le nombre de décisions visant à éliminer les irrégularités en ce qui concerne les heures supplémentaires a diminué pendant la période de référence, de 365 en 2013 à 238 en 2016. En ce qui concerne les sanctions infligées, le rapport indique que, conformément à l'article 265 modifié de la loi sur les relations de travail, une amende doit être infligée à un employeur – personne morale (3 000€), un responsable d'une entité juridique (30 % de l'amende pour l'entité juridique) ou un employeur – personne physique (de 300 à 450€) s'il a ordonné de travailler les heures plus longues que celles prévues dans la loi ou s'il ne possède pas ou ne tient pas correctement les registres du temps de travail et des heures supplémentaire ou encore, s'il n'a pas informé l'inspection du travail sur l'introduction des heures supplémentaires.

Le Comité note d'après le rapport qu'en 2015 la loi sur les relations de travail a été modifiée en ce qui concerne les heures supplémentaires ; l'article 117§2 notamment dispose que les heures supplémentaires effectuées en trois mois ne peuvent pas excéder huit heures par semaine en moyenne. De plus, ils ne peuvent pas excéder 190 heures par an. Cela exclut les cas du travail ininterrompu ou quand il n'y a pas de conditions ou de possibilités d'organiser le travail par postes. Le Comité demande quelles sont les limites absolues de la durée de travail journalière et hebdomadaire dans ces cas. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

En ce qui concerne le motif de non-conformité, le rapport indique que, conformément à l'article 218 de la loi sur la protection de la santé, le temps de garde désigne des périodes pendant lesquelles les professionnels de la santé ne sont pas tenu de rester sur le lieu de travail mais sont obligés d'être disponible afin de fournir des conseils ou, si nécessaire, de venir sur le lieu de travail pour effectuer une intervention médicale urgente. Le rapport précise que cela concerne des médecins spécialisés en cas de besoin d'une aide urgente et

immédiate mettant la vie en danger. Le Comité note que, au titre de la convention collective pour les activités de santé, le professionnel de santé a droit à une allocation pour la période d'astreinte, notamment 8 % de l'indemnité journalière de son salaire mensuel pour la période pendant laquelle il ne travaille pas en attendant un appel, et 113 % de son salaire mensuel par heure pour la période pendant laquelle le salarié travaille en réponse à un appel. Le Comité considère que cette situation est conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine".

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§2 de la Charte. La situation n'ayant pas changé, il réitère son précédent constat de conformité.

En ce qui concerne les sanctions infligées, le Comité note d'après le rapport que, conformément à l'article 265 modifié de la loi sur les relations de travail, une amende doit être infligée à un employeur – personne morale (3 000€), un responsable d'une entité juridique (30 % de l'amende pour l'entité juridique) ou un employeur – personne physique (de 300 à 450€) s'il n'accorde pas à un travailleur un congé compensatoire pour les jours fériés ou s'il n'a pas notifié au préalable à l'inspection du travail l'introduction des jours fériés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de "l'ex-République yougoslave de Macédoine". est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de “l'ex-République yougoslave de Macédoine”.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§3 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Le rapport indique que l'article 141§2 modifié de la loi sur les relations de travail dispose que les congés annuels peuvent, en accord avec l'employeur, être divisés en plusieurs parties, dont une partie du congé annuel doit durer au moins deux semaines interrompues. Au titre de l'article 144§2, l'employé a droit d'utiliser deux jours de congé annuel quand il le décide, à condition que cela ne mette pas gravement en danger le processus de travail. Dans ce cas-là, il doit en informer son employeur 3 jours au préalable.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de “l'ex-République yougoslave de Macédoine” est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de “l'ex-République yougoslave de Macédoine”.

Elimination ou réduction des risques

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a réservé sa position sur ce point et a demandé des informations sur les mesures préventives mises en œuvre pour éliminer ou réduire les risques liés au travail. En réponse, le rapport indique que des telles mesures préventives figurent dans la loi sur la sécurité et la santé au travail qui a été modifiée en 2014. L'article 11 impose à chaque employeur d'établir et de fournir un document d'évaluation des risques pour chaque poste de travail, contenant des instructions appropriées et des propositions d'actions à mettre en place. Il doit notamment procéder à une évaluation des risques sur tout lieu de travail et supprimer l'ensemble des risques et dangers identifiés en respectant les consignes établis dans le Manuel sur la manière de préparer une évaluation de risques, son contenu, ainsi que les données sur lesquelles l'évaluation des risques doit se baser.

Le Comité se réfère également à sa conclusion relative à l'article 3§2 de la Charte (Conclusions 2017) pour une description des activités dangereuses et des mesures de prévention prises en la matière.

De plus, le rapport indique que les inspecteurs du travail dans le domaine de sécurité et santé au travail doivent contrôler les déclarations sur l'évaluation des risques de chaque lieu de travail. Le Comité note que le nombre d'inspections a baissé de 16 593 en 2013 à 11 713 en 2016.

Au vu de ce qui précède, le Comité constate que la situation est conforme sur ce point.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte sur ce point. La situation n'ayant pas changé pendant la période de référence, le Comité réitère son constat de conformité.

Il demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif à l'élimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres.

Le Comité note que, selon le rapport, quatre demandes de réduction de la durée du travail ont été reçues et approuvées par le ministre responsable des questions de travail.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de “l'ex-République yougoslave de Macédoine” est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de “l'ex-République yougoslave de Macédoine”.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§5 de la Charte et demandé si le fait de calculer la durée minimale légale moyenne de repos hebdomadaire sur une période allant jusqu'à six mois implique qu'un travailleur puisse être tenu de travailler plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'un repos de deux jours.

En réponse, le rapport indique que dans les cas où la durée minimale légale moyenne de repos hebdomadaire peut être obtenue sur une période plus longue, allant jusqu'à six mois, la loi n'envisage pas le maximum de jours durant lesquels les travaux doivent être effectués sans interruption, sans un repos hebdomadaire pour le travailleur. Il s'agit des situations lorsque la nature du travail exige une présence constante au travail, un travail ou prestation de services continus, ainsi qu'une charge de travail inégale ou accrue. Le Comité observe que dans les cas susmentionnés, un salarié pourrait être amené à travailler plus de douze jours consécutifs sans période de repos hebdomadaire. Par conséquent, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§5 au motif que le repos hebdomadaire peut être reporté au-delà de douze jours de travail consécutifs.

Le Comité note d'après le rapport que le nombre de plaintes déposées concernant le droit au repos hebdomadaire a diminué pendant la période de référence (de 28 en 2013 à 19 en 2016) tandis que le nombre de décisions adoptées pour éliminer les irrégularités a augmenté (de 43 en 2013 à 62 en 2016).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de “l'ex-République yougoslave de Macédoine” n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que le repos hebdomadaire peut être reporté au-delà de douze jours de travail consécutifs.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de “l'ex-République yougoslave de Macédoine”.

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la “l'ex-République yougoslave de Macédoine” est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de “l'ex-République yougoslave de Macédoine”.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à l'article 2§7 de la Charte et demandé si, outre la consultation initiale, une consultation régulière des représentants des travailleurs est prévue pour ce qui concerne le recours au travail de nuit, les conditions de son exercice et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

En réponse, le rapport indique que la consultation régulière des représentants des travailleurs sur cette matière n'est pas définie dans la loi, mais, si nécessaire, elle peut être effectuée à tout moment à l'initiative des deux parties. Le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que les représentants des travailleurs ne sont pas régulièrement consultés sur les conditions du travail de nuit et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de “l'ex-République yougoslave de Macédoine” n'est pas conforme à l'article 2§7 de la Charte au motif que les représentants des travailleurs ne sont pas régulièrement consultés sur les conditions du travail de nuit et les mesures prises en vue de concilier les impératifs des travailleurs et la nature particulière du travail de nuit.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine". Il prend également note des observations de la Fédération des syndicats de « l'ex-République yougoslave de Macédoine" présentées dans le rapport.

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion (Conclusions 2014) et demandé quel pourcentage de la rémunération normale représente le montant de la prime pour les heures supplémentaires. En réponse, le rapport explique que tout travailleur qui effectue des heures supplémentaires a droit à une rémunération mensuelle conformément à la loi sur les relations de travail ou à la convention collective, indépendamment de son poste ou de son lieu de travail. En particulier, le Comité note d'après le rapport que la loi sur les relations de travail prévoit de rémunérer les heures supplémentaires (sous la forme d'une prime). Il note également d'après le rapport que l'article 24 de la Convention collective générale applicable aux salariés du secteur privé dispose que les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux majoré d'au moins 35 % par rapport à la rémunération nette de l'intéressé. L'article 17 de la Convention collective générale applicable au secteur public dispose que la rémunération de base doit être majorée de 29 %. Le Comité demande des informations sur le nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives et sur la situation des travailleurs non couverts. Il demande également au prochain rapport de préciser la durée d'application des conventions collectives. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a également demandé si les salariés ont droit à un repos compensatoire en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires et, si tel est le cas, si la durée du congé est majorée. En réponse, le rapport indique que le droit aux heures supplémentaires est régi par la loi sur les agents d'administration. Le Comité comprend que, selon le rapport, pour chaque heure supplémentaire de travail, le salarié peut récupérer une heure de temps libre à titre de compensation qu'il doit utiliser pendant le mois suivant. Si le fonctionnaire ne bénéficie pas d'heures libres de travail, il a droit à une rémunération majorée de 35 % de son salaire de base calculé par heure. Le Comité rappelle que dans le cas où la rémunération des heures supplémentaires est entièrement compensée par un repos, l'article 4§2 exige que le repos accordé soit d'une durée supérieure à celle des heures supplémentaires effectuées (Conclusions XIV- 2, Belgique). Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas aux agents d'administration un congé compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de "l'ex-République yougoslave de Macédoine" n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la législation ne garantit pas un congé compensatoire plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies aux agents d'administration.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine".

Base juridique de l'égalité salariale

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que la législation ne définit pas la notion de travail égal ou de travail d'égale valeur, mais que, selon l'article 108 de la loi relative aux relations de travail, l'employeur est tenu de verser à ses salariés une rémunération égale pour un travail égal et de leur offrir des conditions d'emploi égales indépendamment de leur sexe. Toute disposition d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise qui serait contraire à cet article est nulle et non avenue. Le Comité demande comment les notions de travail égal et de travail d'égale valeur sont définies, quelles méthodes sont utilisées pour évaluer le travail et si ces méthodes sont neutres du point de vue du sexe et excluent toute sous-évaluation discriminatoire des emplois traditionnellement occupés par des femmes. Il demande également si la loi interdit aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Garanties de mise en oeuvre

En réponse à la question du Comité concernant les règles encadrant le contrôle du respect du principe de l'égalité de rémunération, la charge de la preuve et les sanctions, et à sa demande d'informations sur la jurisprudence nationale en matière d'égalité de rémunération, le rapport précise que quiconque s'estime victime d'une discrimination doit présenter des faits démontrant la probabilité de son allégation. Il appartient ensuite au défendeur d'apporter la preuve que la discrimination n'a pas eu lieu (article 11 de la loi relative aux relations de travail). Le Comité note que dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi relative aux relations de travail, d'après le rapport, aucun cas de violation du principe de l'égalité de traitement n'a été constaté. Par leurs activités de contrôle, les services de l'inspection garantissent l'application dudit principe. Le rapport ajoute qu'aucun salarié n'a soumis de requête ni transmis d'informations au sujet d'une inégalité de rémunération.

En ce qui concerne la réparation accordée aux victimes de discrimination, le rapport précise que la loi relative aux relations de travail ne prévoit pas de plafond d'indemnisation, cette dernière étant fixée au cas par cas conformément aux dispositions du code des obligations. Le Comité demande quelles règles s'appliquent (en ce qui concerne la réintégration et l'indemnisation pour le préjudice matériel et moral) en cas de licenciement abusif d'un salarié qui a fait valoir son droit à l'égalité salariale.

Méthodes de comparaison

Le rapport souligne que les tribunaux n'ont été saisis d'aucun litige en matière d'inégalité salariale ayant nécessité des comparaisons entre plusieurs entreprises. Cette situation pourrait s'expliquer, selon le rapport, par le fait que la population n'est pas suffisamment sensibilisée aux droits des femmes et ignore que le droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est garanti par la loi. 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.

Données statistiques

Le rapport précise que l'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes (en partant du principe qu'ils ont un même niveau d'instruction, une même expérience professionnelle, qu'ils travaillent dans le même secteur, dans la même profession, etc.) est de 17,5 %. Il est plus important dans l'industrie et les services traditionnels.

Politiques et autres mesures

D'après le rapport, le ministère du Travail et de la Politique sociale, en collaboration avec le bureau de l'OIT, a élaboré un Guide des politiques en matière de salaire minimum, qui explique les concepts qui sous-tendent le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur et donne des conseils pour son application concrète. Le guide s'adresse aux hauts fonctionnaires, aux organisations de travailleurs et d'employeurs, aux décideurs politiques, aux formateurs et aux autres professionnels et parties prenantes de ce secteur dynamique. Il peut aussi être utilisé pour promouvoir et faire mieux comprendre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur.

En janvier 2013, le Gouvernement a adopté sa première Stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle devra être mise en œuvre d'ici 2020 avec, pour priorités, la promotion de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe. Le rapport reconnaît que bien que la législation garantisse l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail d'égale valeur, ce principe n'est pas pleinement appliqué dans la pratique.

Le Comité prend note des mesures prises par le Gouvernement pour combler l'écart persistant de rémunération entre les hommes et les femmes. Ces mesures visent à réduire la discrimination fondée sur la ségrégation des femmes dans les professions dites « féminines », qui sont généralement moins bien rémunérées, et à élaborer des procédures claires, ainsi qu'un cadre institutionnel, pour régler les litiges en matière d'égalité salariale.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'impact des mesures prises sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine" et de celles fournies par la Fédération des syndicats la "l'ex-République yougoslave de Macédoine" (CCM).

Il a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2014) dans l'attente des informations requises. Il a demandé que le rapport suivant contienne des informations relatives aux :

- (1) créances (créances alimentaires, fiscales, civiles, cotisations syndicales, amendes) susceptibles d'entraîner des retenues sur salaire dans un cadre qui ne serait pas régi par le code du travail,
- (2) exceptions à la limitation des retenues au tiers du salaire visées par l'article 123.2 du code du travail,
- (3) niveau du salaire protégé,
- (4) circonstances autorisant les travailleurs à renoncer à la limitation des retenues sur salaire prévue par la loi.

En réponse, le rapport indique que conformément aux dispositions de l'article 111 de la loi relative aux relations de travail, l'employeur peut retenir le salaire dans les cas prévus par la loi, et que les parties n'ont pas la possibilité de conclure un accord distinct. Par ailleurs, conformément à l'accord collectif général applicable au secteur privé, les employeurs en difficulté peuvent, avec l'approbation du syndicat et sur la base d'un plan de redressement, déterminer une modification du salaire le plus bas. La baisse ne peut excéder 20 % et ne peut être appliquée pendant plus de six mois. En ce qui concerne les limites des saisies autorisées, pour les réclamations fondées en droit concernant une indemnité pour atteinte à la santé ou réduction ou perte de la capacité de travail, ou une indemnité pour la perte de soutien consécutive au décès de la personne qui pourvoyait aux besoins de l'intéressé, la saisie peut porter sur la moitié du salaire ; pour les réclamations fondées sur d'autres motifs, elle ne peut dépasser le tiers du salaire. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que la quotité saisissable du salaire laisse les travailleurs qui perçoivent les salaires les plus bas, et les personnes qui sont à leur charge, sans moyens de subsistance suffisants.

L'employeur ne peut opérer une compensation entre la rémunération qu'il est tenu de payer et les sommes dues par le salarié qu'avec le consentement écrit du salarié, lequel est donné après la réclamation de l'employeur. Le rapport ne contenant aucune information sur les limites applicables dans ce cas, le Comité renouvelle sa question à cet égard.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur la limitation des retenues sur salaire applicables dans le secteur public. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité renouvelle la conclusion qu'il a précédemment formulée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de "l'ex-République yougoslave de Macédoine" n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que la quotité saisissable des salaires laisse les travailleurs qui perçoivent les salaires les plus bas, et les personnes qui sont à leur charge, sans moyens de subsistance suffisants.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de “l'ex-République yougoslave de Macédoine”.

Ayant déjà examiné la situation en matière de droit syndical (constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs, liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer, activités syndicales, représentativité, champ d'application personnel) dans ses conclusions précédentes, le Comité ne s'attachera ici qu'aux développements récents et aux informations complémentaires.

Constitution de syndicats et d'organisations d'employeurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-3 (2014)), le Comité a noté que la législation en vigueur ne subordonnait pas la constitution d'un syndicat à un nombre minimum de membres fondateurs et demandé s'il en allait de même pour les organisations d'employeurs. Le rapport confirme qu'il en est bien ainsi.

Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant indique si la loi interdit clairement toutes les clauses de monopole syndical avant ou après embauche, ainsi que toutes les clauses de sécurité syndicale. Il ressort du rapport que de telles clauses seraient contraires à la loi relative aux relations de travail.

Représentativité

Le Comité a précédemment pris note des critères de détermination de la représentativité des syndicats aux différents niveaux de l'action syndicale. Il a cependant demandé des informations sur les droits des syndicats minoritaires. Le rapport indique que les organisations syndicales non représentatives bénéficient de certaines prérogatives. Elles peuvent notamment représenter des salariés en vue de défendre leurs intérêts individuels, afficher des avis dans les locaux de l'établissement, recevoir des documents de caractère général concernant la gestion du personnel qu'elles représentent, et accéder aux lieux de travail.

Champ d'application personnel

Le Comité a précédemment demandé s'il existait des limites à l'exercice du droit syndical des agents des établissements publics administratifs. Selon le rapport, les agents des établissements administratifs et les membres de la police et des forces armées ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer. Le Comité demande s'il existe des restrictions particulières au droit syndical des membres de la police et des forces armées et il renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Le rapport confirme que les travailleurs étrangers ont le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de “l'ex-République yougoslave de Macédoine” est conforme à l'article 5 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de “l'ex-République yougoslave de Macédoine”.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 6§1 de la Charte. Il a noté que des consultations tripartites avaient lieu dans le secteur public par le biais du Conseil économique et social et qu'une consultation bilatérale entre des représentants des ministères du Travail et de la Politique sociale et deux syndicats représentatifs avait lieu avant les négociations sur le renouvellement de la convention collective générale du secteur public. Il a demandé si cette consultation était institutionnalisée. Comme le rapport ne contenant aucune information sur ce point, il réitère sa demande.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de “l'ex-République yougoslave de Macédoine” est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine".

Selon le rapport, la situation juridique n'a pas changé au cours de la période de référence.

Le Comité a précédemment relevé que le taux de couverture des conventions collectives était très élevé.

S'agissant de la question du Comité sur le point de savoir si les syndicats et les organisations syndicales et patronales pouvaient participer aux consultations paritaires et à la négociation collective même si elles n'avaient pas le statut d'instance représentative, le rapport indique que conformément à la loi relative aux relations de travail, juridiquement aucun obstacle ne s'oppose à ce que les organisations syndicales et patronales non représentatives participent au processus de consultation et de négociation en vue de la conclusion de conventions collectives ; en revanche, elles ne peuvent pas être signataires de ces accords.

Dans l'hypothèse où aucun syndicat ne remplirait les conditions de représentativité, celui ayant le plus grand nombre d'adhérents sera réputé représentatif à titre provisoire et autorisé à participer aux négociations et à la conclusion d'une convention collective, jusqu'à ce qu'une organisation satisfasse aux conditions fixées.

Plusieurs conventions collectives ont été conclues et enregistrées durant la période de référence : 2 dans le secteur public, 11 au niveau d'une branche ou d'un secteur d'activité et 50 au niveau de l'entreprise.

Le rapport précise que la loi ne prévoit aucune possibilité d'extension des conventions collectives mais que cette question est à l'étude dans le cadre du plan d'action tripartite pour la promotion de la négociation collective.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de "l'ex-République yougoslave de Macédoine" est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de “l'ex-République yougoslave de Macédoine”.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte mais a demandé des informations concernant les procédures de conciliation dans le secteur public. Le Comité note que le rapport fournit peu d'informations sur la question. Par conséquent, il répète sa demande pour cette information.

S'agissant des procédures de médiation et de conciliation dans le secteur public, les modifications de la loi précitée ont réduit à 20 jours le délai fixé pour l'aboutissement de la procédure de conciliation. À l'expiration de ce délai, la procédure engagée devant la commission de conciliation prend fin si les parties en conflit ne sont pas parvenues à un accord.

Selon le rapport, durant la période de référence, 59 personnes ont été enregistrées comme conciliateurs et arbitres agréés après les modifications apportées à la loi relative au règlement pacifique des conflits du travail.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de “l'ex-République yougoslave de Macédoine” est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de “l'ex-République yougoslave de Macédoine”.

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité note qu'il n'ya eu aucun changement à la situation sous cette rubrique qui a déjà été jugée conforme à la Charte.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité note qu'il n'ya eu aucun changement à la situation sous cette rubrique qui a déjà été jugée conforme à la Charte.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité a précédemment noté que l'exigence de service minimum s'appliquait au secteur public d'une manière générale (Conclusions 2014). Il a cependant demandé des informations sur le rôle joué par les syndicats dans la détermination du service minimum à assurer.

Le Comité considère que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est large et demande que le prochain rapport démontre que les restrictions remplissent les conditions énoncées à l'article G de la Charte.

L'article 238 de la loi relative aux relations de travail prévoit que le syndicat et l'employeur fixent d'un commun accord des règles garantissant le maintien d'un service minimum pour les tâches indispensables qui ne peuvent être interrompues durant la grève. Cependant, l'exigence de service minimum ne doit pas constituer un déni du droit de grève ni le restreindre de manière substantielle. Si les deux parties n'ont pas réussi à se mettre d'accord dans un délai de quinze jours, elles peuvent chacune demander qu'un organe d'arbitrage décide des services à assurer dans les quinze jours qui suivent.

Le Comité a demandé des informations sur la procédure de détermination du service minimum dans la fonction publique et plus particulièrement si les syndicats y étaient associés. Il ressort du rapport que cette question est réglée par voie de convention collective. Le Comité demande si, dans la pratique, les syndicats sont consultés par le ministère compétent avant la détermination du service minimum à assurer.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit de grève des policiers.

Conséquences d'une grève

Le Comité note qu'il n'ya eu aucun changement à la situation sous cette rubrique qui a déjà été jugée conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine".

Champ d'application personnel

Le Code du travail fait obligation à l'employeur d'informer et de consulter les représentants des travailleurs :

- des entreprises du secteur privé qui comptent au moins 50 salariés ;
- des entreprises du secteur public qui comptent au moins 20 salariés.

Champ d'application matériel

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des renseignements détaillés sur les questions sur lesquelles des informations doivent être données aux travailleurs et les décisions à propos desquelles les travailleurs et/ou leurs représentants au sein de l'entreprise doivent être consultés.

En réponse, le rapport indique que pour ce qui est des sociétés commerciales, en cas de transfert d'une entreprise ou partie d'entreprise, toutes les parties prenantes doivent informer et consulter les organisations syndicales en vue de parvenir à un accord sur les modalités du transfert, en abordant en particulier les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs. L'obligation d'information s'étend aussi aux travailleurs à titre individuel en l'absence d'implantation syndicale dans l'entreprise. Le Comité demande si les travailleurs ont le droit d'être informés et consultés en dehors du champ d'application du transfert d'entreprise.

Le rapport ne répondant qu'en partie à ses questions, le Comité réitère toutes les questions spécifiques concernant le champ d'application matériel du droit à l'information et à la consultation (Conclusions 2014). 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'ex-République yougoslave de Macédoine » soit conforme à l'article 21 de la Charte. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Recours

Le Comité relève dans le rapport que les services de l'Inspection du travail n'ont été saisis d'aucune plainte.

En réponse à la question du Comité sur les sanctions pouvant être infligées aux employeurs qui ne se conformeraient pas à leurs obligations, le rapport indique qu'en vertu de l'article 265 (modifié) de la loi sur les relations de travail, une amende peut être infligée à l'employeur personne morale (3 000 €), à un responsable au sein de l'entreprise (30 % de l'amende infligée à la personne morale) ou à l'employeur personne physique (de 300 à 450 €) si rien n'est fait pour familiariser les salariés avec les mesures de sécurité et santé au travail et les former aux fins de leur application, ou si la protection de leurs droits n'est pas assurée en cas de transfert d'une entreprise ou partie d'entreprise.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé si une procédure judiciaire était accessible aux salariés, ou à leurs représentants, qui considèrent que leurs droits à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'ont pas été respectés. En réponse, le rapport indique que tant que le droit à l'information et à la consultation est une obligation pour l'employeur au regard de la loi, tout non-respect de ce droit peut constituer le fondement d'une action en justice devant le tribunal compétent.

Le rapport ne répondant qu'en partie à ses questions, le Comité réitère toutes les questions spécifiques (Conclusions 2014). 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'ex-République yougoslave de Macédoine » soit conforme à l'article 21 de la Charte. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Contrôle

En réponse à la question du Comité concernant les pouvoirs et moyens d'action dont disposent les services de l'Inspection du travail, le rapport indique que l'Inspection du travail est chargée d'assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant les droits et obligations des travailleurs et des employeurs en exerçant des contrôles réguliers et inopinés.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine".

Prévention

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2014) sur les mesures préventives adoptées pendant la période de référence afin de sensibiliser au problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le rapport indique que l'article 11 de la nouvelle loi sur la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail (loi PHT), adoptée en 2013, fait obligation à l'employeur d'informer les salariés des droits et obligations des salariés et de l'employeur en matière de harcèlement sexuel ainsi que des mesures de protection pertinentes et des procédures qui sont à leur disposition. Le respect de cette obligation fait l'objet de contrôles par l'inspection du travail.

En ce qui concerne la participation des partenaires sociaux à l'adoption et à la mise en œuvre de mesures contre le harcèlement, le rapport indique (informations fournies dans le cadre de l'article 26§2) que le ministère du Travail et de la Politique sociale informe les partenaires sociaux des décisions de l'Inspection nationale du travail afin de les sensibiliser à la nécessité de prévenir la répétition de comportements fautifs, particulièrement négatifs ou hautement offensants.

En outre, d'après le rapport, des formations et des séminaires sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail sont proposés chaque année par la Division de l'égalité des chances avec le soutien et la participation des syndicats nationaux et des organisations internationales compétentes.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a pris note de la définition et de l'interdiction du harcèlement sexuel aux termes de la loi sur les relations de travail (article 9), la loi sur la prévention et la protection contre la discrimination (article 7.2) et la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Il a demandé que le rapport suivant donne des informations complètes sur toutes les procédures et voies de recours à la disposition des personnes qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel, clarifie si et dans quelle mesure l'employeur peut être tenu pour responsable de cas de harcèlement sexuel concernant son personnel – comme victime ou comme auteur – ou ayant lieu dans des locaux sous sa responsabilité, et indique comment est garanti le droit de ne pas subir de représailles.

Le rapport indique que, en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, la loi PHT couvre les salariés et toute personne "ayant une relation contractuelle de travail avec l'employeur". Si des tierces personnes sont impliquées, en tant que victime ou auteur du harcèlement, les employeurs peuvent faire l'objet de poursuites pénales si les conditions prévues par le code pénal sont satisfaites. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des précisions sur les dispositions pertinentes applicables dans de tels cas.

S'agissant des procédures et voies de recours disponibles, le Comité note qu'aux termes de la loi PHT les personnes couvertes par la loi qui sont témoins de comportements qualifiables de harcèlement ont l'obligation d'en informer l'employeur (article 14) et ont droit à une protection (article 15). En particulier, la personne qui s'estime exposée à une situation de harcèlement peut demander par écrit à son harceleur présumé de mettre fin au comportement contesté, sous peine de poursuites (article 17) et adresser une demande écrite de protection à l'employeur (article 18) ou à une personne autorisée à le représenter (article 19). Dans un délai de 8 jours, l'employeur doit proposer une médiation, mené par une personne neutre. A cette fin, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'établir une liste de médiateurs (article 12). Si la personne n'est pas satisfaite des mesures prises

pour mettre fin au harcèlement, elle peut saisir les juridictions compétentes d'une procédure de travail (article 31). Dans l'hypothèse où l'auteur du harcèlement serait l'employeur ou un membre de l'organe de direction d'une personne morale, la victime pourra saisir une juridiction (article 18).

Concernant le droit de ne pas subir de représailles, le rapport indique qu'en vertu de l'article 30 de la loi PHT, les salariés qui engagent une procédure pour harcèlement au travail ou sont témoins dans le cadre d'une telle procédure bénéficient d'une protection contre les représailles pendant deux ans.

Le Comité prend note des données présentées dans le rapport concernant le nombre de décisions de l'Inspection du travail demandant aux employeurs de se conformer aux dispositions de la loi PHT (362 en 2013, 385 en 2014, 256 en 2015 et 316 en 2016) ainsi que le nombre d'affaires judiciaires de harcèlement portées devant une juridiction de première instance et traitées conformément à la loi sur les relations de travail (9 entre le 15 novembre 2012 et le 15 mai 2013). Il demande que le prochain rapport contienne des données à jour et plus détaillées sur les affaires concernant spécifiquement les cas de harcèlement sexuel, à la lumière des exemples de jurisprudence disponibles.

Charge de la preuve

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2014), le rapport confirme qu'en vertu de l'article 33 de la loi PHT, un aménagement de la charge de la preuve est applicable en cas de harcèlement sexuel.

Domages et intérêts

En ce qui concerne le droit à compensation, le rapport ne contient pas les informations demandées par le Comité (Conclusions 2014) sur l'importance des dommages et intérêts potentiels et celle des dommages et intérêts effectivement alloués aux victimes de harcèlement sexuel en compensation des préjudices pécuniaires et non-pécuniaires soufferts, à la lumière de la jurisprudence pertinente. Le Comité renouvelle donc sa question et considère que, dans l'hypothèse où le prochain rapport ne contiendrait pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2014) si toutes les victimes de harcèlement sexuel étaient en droit d'être réintégrées, y compris lorsque le salarié avait été poussé à démissionner pour des motifs participant d'un harcèlement sexuel. En réponse, le rapport confirme que cela est possible, y compris pour les salariés poussés à démissionner, dans le cadre de la protection contre le licenciement abusif (voir aussi Conclusions 2016, article 24).

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de "l'ex-République yougoslave de Macédoine" est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine".

Prévention

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2014) sur les mesures préventives adoptées pendant la période de référence afin de sensibiliser au problème du harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail, le rapport indique que l'article 11 de la nouvelle loi sur la protection contre le harcèlement sur le lieu de travail (loi PHT), adoptée en 2013, fait obligation à l'employeur d'informer les salariés des droits et obligations des salariés et de l'employeur en matière de harcèlement moral (psychologique) ainsi que des mesures de protection pertinentes et des procédures qui sont à leur disposition. Le respect de cette obligation fait l'objet de contrôles par l'inspection du travail.

En ce qui concerne la participation des partenaires sociaux à l'adoption et à la mise en œuvre de mesures contre le harcèlement, le rapport indique que le ministère du Travail et de la Politique sociale informe les partenaires sociaux des décisions de l'Inspection nationale du travail afin de les sensibiliser à la nécessité de prévenir la répétition de comportements fautifs, particulièrement négatifs ou hautement offensants.

En outre, d'après le rapport, des formations et des séminaires sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail sont proposés chaque année par la Division de l'égalité des chances avec le soutien et la participation des syndicats nationaux et des organisations internationales compétentes.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a pris note de la définition et de l'interdiction du harcèlement moral (psychologique) aux termes de la loi sur les relations de travail (article 9) et la loi sur la prévention et la protection contre la discrimination (article 9.a.2). Il a demandé que le rapport suivant donne des informations complètes sur toutes les procédures et voies de recours à la disposition des personnes qui s'estiment victimes de harcèlement moral (psychologique), clarifie si et dans quelle mesure l'employeur peut être tenu pour responsable de cas de harcèlement moral (psychologique) concernant son personnel – comme victime ou comme auteur – ou ayant lieu dans des locaux sous sa responsabilité, et indique comment est garanti le droit de ne pas subir de représailles.

Le rapport indique que, en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, la loi PHT couvre les salariés et toute personne "ayant une relation contractuelle de travail avec l'employeur". Si des tierces personnes sont impliquées, en tant que victime ou auteur du harcèlement, les employeurs peuvent faire l'objet de poursuites pénales si les conditions prévues par le code pénal sont satisfaites. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des précisions sur ce point (base juridique et éventuels exemples de jurisprudence).

S'agissant des procédures et voies de recours disponibles, le Comité note qu'aux termes de la loi PHT les personnes couvertes par la loi qui sont témoins de comportements qualifiables de harcèlement ont l'obligation d'en informer l'employeur (article 14) et ont droit à une protection (article 15). En particulier, la personne qui s'estime exposée à une situation de harcèlement peut demander par écrit à son harceleur présumé de mettre fin au comportement contesté, sous peine de poursuites (article 17) et adresser une demande écrite de protection à l'employeur (article 18) ou à une personne autorisée à le représenter (article 19). Dans un délai de 8 jours, l'employeur doit proposer une médiation, mené par une personne neutre. A cette fin, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'établir une liste de médiateurs (article 12). Si la personne n'est pas satisfaite des mesures prises

pour mettre fin au harcèlement, elle peut saisir les juridictions compétentes d'une procédure de travail (article 31). Dans l'hypothèse où l'auteur du harcèlement serait l'employeur ou un membre de l'organe de direction d'une personne morale, la victime pourra saisir une juridiction (article 18).

Concernant le droit de ne pas subir de représailles, le rapport indique qu'en vertu de l'article 30 de la loi PHT, les salariés qui engagent une procédure pour harcèlement au travail ou sont témoins dans le cadre d'une telle procédure bénéficient d'une protection contre les représailles pendant deux ans.

Le Comité prend note des données présentées dans le rapport concernant le nombre de décisions de l'Inspection du travail demandant aux employeurs de se conformer aux dispositions de la loi PHT (362 en 2013, 385 en 2014, 256 en 2015 et 316 en 2016) ainsi que le nombre d'affaires judiciaires de harcèlement portées devant une juridiction de première instance et traitées conformément à la loi sur les relations de travail (9 entre le 15 novembre 2012 et le 15 mai 2013). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des données à jour et plus détaillées sur les affaires concernant spécifiquement les cas de harcèlement moral (psychologique), à la lumière des exemples de jurisprudence disponibles.

Charge de la preuve

En réponse à la question du Comité (Conclusions 2014), le rapport confirme qu'en vertu de l'article 33 de la loi PHT, un aménagement de la charge de la preuve est applicable en cas de harcèlement moral (psychologique).

Domages et intérêts

En ce qui concerne le droit à compensation, le rapport ne contient pas les informations demandées par le Comité (Conclusions 2014) sur l'importance des dommages et intérêts potentiels et celle des dommages et intérêts effectivement alloués aux victimes de harcèlement moral (psychologique) en compensation des préjudices pécuniaires et non-pécuniaires soufferts, à la lumière de la jurisprudence pertinente. Le Comité renouvelle donc sa question et considère que, dans l'hypothèse où le prochain rapport ne contiendrait pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2014) si toutes les victimes de harcèlement moral (psychologique) étaient en droit d'être réintégrées, y compris lorsque le salarié avait été poussé à démissionner pour des motifs participant d'un harcèlement moral (psychologique). En réponse, le rapport confirme que cela est possible, y compris pour les salariés poussés à démissionner, dans le cadre de la protection contre le licenciement abusif (voir aussi Conclusions 2016, article 24).

Conclusion

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

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine".

Types de représentants des travailleurs

Le Comité croit comprendre que les syndicats constituent, en "ex-République yougoslave de Macédoine", la principale forme de représentation des travailleurs. Il rappelle que l'annexe à l'article 28 précise que l'expression « représentants des travailleurs » désigne les personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales. L'article 28 ne cherche pas à imposer une obligation de prévoir des types particuliers de représentants des travailleurs, mais veille à ce que des formes adéquates de représentation existent pour tous les travailleurs, tant dans le cadre du champ d'application des négociations collectives avec l'employeur, qu'en dehors de celles-ci.

Le Comité a précédemment demandé des informations sur la reconnaissance, en droit et en fait, des autres formes de représentation des travailleurs. Le rapport ne fournissant pas ces informations, le Comité répète sa question.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Le Comité a noté dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014) que les délégués syndicaux étaient protégés contre tout licenciement motivé par leur appartenance à un syndicat ou leur participation à des activités syndicales. Se référant à son Observation interprétative de l'article 28, il a demandé : i) si cette protection se prolongeait sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat, ii) si elle couvrait les actes préjudiciables autres que le licenciement et iii) si elle était accordée dans les mêmes conditions aux autres types de représentants des travailleurs.

Le rapport indique, dans sa réponse sur ce point, que les représentants des travailleurs autres que les délégués syndicaux jouissent de la même protection que les autres salariés. Il ne contient aucune information sur les autres aspects importants de la protection des représentants des travailleurs. Le Comité considère par conséquent qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Voies de recours

Le rapport explique qu'en cas de décision de justice constatant l'illégalité d'un licenciement, le salarié concerné est en droit d'être réintégré à son poste et d'obtenir une indemnisation à hauteur de la rémunération ainsi perdue. Conformément à l'article 77 de la loi relative aux relations professionnelles, l'appartenance à un syndicat ou la participation à des activités syndicales n'est pas réputée constituer un motif valable de licenciement. Le Comité demande si la protection étend à tous les représentants des travailleurs.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a fait référence à la recommandation R143 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, adoptée par la Conférence générale de l'OIT le 23 juin 1971, ainsi qu'à son Observation interprétative de l'article 28, et a demandé dans quelle mesure elle avait été transposée dans l'ordre juridique interne et, en particulier, si elle s'appliquait à tous les types de représentants des travailleurs.

Le rapport ne donne aucune nouvelle information à cet égard. Le Comité considère donc qu'il n'est pas établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs respectent les prescriptions de l'article 28.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de “l'ex-République yougoslave de Macédoine” n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte, aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- la protection des représentants syndicaux contre le licenciement se prolonge sur une durée raisonnable après la fin de leur mandat ;
- les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement ;
- les facilités accordées aux représentants des travailleurs soient suffisantes.

Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de "l'ex-République yougoslave de Macédoine".

Information préalable et consultation

En réponse à la question du Comité, outre les informations communiquées précédemment, le rapport indique que la loi sur les relations de travail, par les biais des amendes, vise à garantir le droit des représentants des travailleurs à obtenir toutes les informations nécessaires tout au long de la procédure de consultation.

Mesures préventives et sanctions

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé à quelles sanctions s'expose l'employeur qui manque à son obligation d'informer les représentants des travailleurs sur les licenciements prévus et quelles mesures préventives ont été mises en place pour garantir que les licenciements n'aient pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

En réponse, le rapport indique que, conformément à l'article 265 modifié de la loi sur les relations de travail, une amende doit être infligée à un employeur – personne morale (3 000€), un responsable d'une entité juridique (30 % de l'amende pour l'entité juridique) ou un employeur – personne physique (de 300 à 450€) s'il n'informe pas et ne consulte pas un travailleur lors de licenciements collectifs.

Le Comité constate que le rapport ne répond que partiellement aux questions posées, par conséquent, il demande à nouveau quelles mesures préventives ont été adoptées pour veiller à ce que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'obligation de l'employeur d'informer et de consulter les représentants des travailleurs ait été remplie.

Conclusion

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