



mars 2023

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

**REPUBLIQUE SLOVAQUE**

*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 la République slovaque, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 23 avril 2009. L'échéance pour remettre le 12<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la République slovaque l'a présenté le 7 février 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la République slovaque de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2018).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Les commentaires du Centre national des droits de l'homme sur le 12<sup>e</sup> rapport ont été enregistrés le 28 juin 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « 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).

La République slovaque a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à la République slovaque concernent 23 situations et sont les suivantes :

- 10 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§6, 2§7, 4§2, 6§2, 6§3, 21 et 22 ;
- 7 conclusions de non-conformité : articles 2§5, 4§4, 4§5, 6§4, 26§1, 26§2 et 28.

En ce qui concerne les 6 autres situations, régies par les articles 2§1, 4§1, 4§3, 5, 6§1 et 29, 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 la République slovaque de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la République slovaque traitera des dispositions du groupe thématique IV « 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) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **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 la République slovaque.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée du travail hebdomadaire autorisée était excessive et que les garanties juridiques étaient insuffisantes (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail**

Le Comité note qu'il a jugé dans sa conclusion précédente que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée du travail hebdomadaire autorisée était excessive et que les garanties juridiques étaient insuffisantes (Conclusions 2018). Il a demandé que le rapport suivant mentionne les dispositions légales au titre desquelles il est interdit aux employeurs de demander aux travailleurs d'accomplir un nombre excessif d'heures supplémentaires, et qu'il contienne des informations détaillées et précises sur le motif d'« intérêt public » selon lequel l'employeur est autorisé à imposer des heures de travail supplémentaires. Enfin, il souhaitait que le rapport suivant fournisse des informations sur les activités de l'inspection du travail en ce qui concerne le contrôle du respect de la réglementation relative à la durée du travail, notamment par rapport aux heures supplémentaires, ainsi que sur le nombre de violations constatées et amendes infligées.

En réponse, le rapport fournit les mêmes informations que dans le rapport précédent. Il rajoute, que si l'employeur réduit légalement le temps de repos entre deux périodes de travail posté, le travailleur doit bénéficier d'un temps de repos compensatoire continu équivalent aux heures travaillées. Cela signifie qu'après une période de repos de 12 heures, le travailleur doit bénéficier entre deux périodes de travail posté d'un temps de repos de 12 heures auquel s'ajoutent les heures de repos restantes non attribuées, au plus tard 30 jours après que cette situation s'est produite. Si l'employeur doit imposer l'exécution d'heures supplémentaires en dehors de l'horaire de travail initial et au-delà de la durée hebdomadaire du travail prévue, le temps de repos continu entre deux périodes de travail posté ne peut être réduit à moins de 8 heures (article 97§5 du code du travail). Ceci est valable lorsque des interventions urgentes sont nécessaires afin d'éviter la mise en danger de la vie ou la santé des salariés et en cas de circonstances exceptionnelles. Un accident dans une centrale électrique ou le dysfonctionnement d'équipements médicaux cruciaux dans un hôpital sont des exemples de situations dangereuses qui rentrent dans ces cas de figure urgents.

Le rapport indique en outre que la durée maximale du travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, est de 48 heures et que l'employeur ne peut obliger le travailleur à effectuer plus de 150 heures supplémentaires par an (article 97§7 du code du travail). De plus, les travailleurs qui exercent leurs fonctions dans des conditions dangereuses ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires. Le champ d'application et les conditions du travail supplémentaire sont déterminés par l'employeur en accord avec les représentants des travailleurs.

Le rapport indique également que, même si la période de repos d'un salarié dont la répartition du temps de travail est inégale a été diminuée en raison d'une situation dangereuse urgente, la durée totale des périodes de travail pour ce salarié ne peut pas dépasser 12 heures.

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le Comité note qu'aucune information n'est fournie sur les activités de l'inspection du travail en ce qui concerne le contrôle du respect de la réglementation relative à la durée du travail, notamment par rapport aux heures supplémentaires, ni sur le nombre de violations constatées et les amendes infligées. Il réitère donc sa demande d'informations à ce sujet. Le Comité considère que si le prochain rapport ne contient pas d'informations sur les activités de l'inspection du travail en ce qui concerne le contrôle du respect de la réglementation relative à la durée du travail, notamment par rapport aux heures supplémentaires, ainsi que sur le nombre de violations constatées et sur les amendes infligées, rien ne permettra d'établir que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

### ***Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé les raisons pour lesquelles certaines catégories de travailleurs du service public ne sont pas couvertes par la réglementation générale applicable au régime des astreintes (Conclusions 2018).

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

En réponse, le rapport indique que, conformément à l'article 96§2 du code du travail, le temps pendant lequel le travailleur demeure sur le lieu de travail et est immédiatement disponible pour travailler correspond à la partie inactive du temps d'astreinte, laquelle est considérée comme du temps de travail. L'article 96§4 du code du travail dispose que le temps pendant lequel le travailleur demeure à l'endroit convenu en dehors du lieu de travail et est immédiatement disponible pour travailler n'est pas inclus dans le temps de travail.

Le Comité rappelle que l'assimilation des périodes d'astreinte dans leur totalité à du temps de repos porte atteinte au droit à une durée raisonnable de travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile (Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, §61). Le Comité demande de clarifier si les informations fournies dans le rapport signifient que le temps

d'astreinte inactif lorsque le travailleur n'est pas sur son lieu de travail est considéré comme du temps de repos dans sa totalité ou en partie. Il réserve donc sa position sur ce point.

Le Comité demande de nouveau les raisons pour lesquelles certaines catégories de travailleurs du service public ne sont pas couvertes par la réglementation générale applicable au régime des astreintes. Le Comité note que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, il n'y aura rien pour établir que la situation est conforme à l'article 2§1 de la Charte. Le rapport ne fournit aucune information sur les contrats « zéro heure ».

### ***Covid-19***

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relative à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport ne fournit pas les informations demandées.

### *Conclusion*

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

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

## **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 la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018, 2014 et XIX-3 (2010)), le Comité avait conclu que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'était pas suffisamment compensé, lorsque les taux minima de compensation s'appliquaient.

En réponse, le rapport indique que la disposition pertinente a été modifiée au cours de la période de référence. Depuis le début de l'année 2019, l'indemnisation du travail des jours fériés a été portée à 100 % du salaire moyen du salarié pour tous. Selon le rapport, cela s'applique à tous les secteurs de l'économie, ainsi qu'à la sphère privée et publique, à toutes les catégories de travailleurs et pour tous les types de contrats de travail. Chaque travailleur effectuant un travail pendant les jours fériés reçoit son salaire habituel et une prime de 100 %, au minimum. Le Code du travail permet également une compensation encore plus élevée sur la base de conventions collectives entre les partenaires sociaux.

Compte tenu des informations fournies par le rapport, le Comité considère que la situation de la République slovaque est désormais conforme à l'article 2§2 de la Charte.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque 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 la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018) que la situation de la République slovaque était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque 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 la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation de la République slovaque était conforme à l'article 2§4 de la Charte, dans l'attente de la réception des informations demandées sur la mise en œuvre effective des mesures visant à éliminer ou réduire les risques professionnels, en particulier ceux liés aux secteurs et activités intrinsèquement dangereux ou insalubres (Conclusions 2018).

### ***Elimination ou réduction des risques***

Le Comité rappelle que la première partie de l'article 2§4 de la Charte impose aux États d'éliminer les risques dans les professions intrinsèquement dangereuses ou insalubres. Cette partie de l'article 2§4 est étroitement liée à l'article 3 de la Charte (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), aux termes duquel les États s'engagent à mener des politiques et à prendre des mesures pour améliorer la santé et la sécurité au travail et prévenir les accidents et les atteintes à la santé, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail.

Le Comité note que, selon le rapport, il n'y a pas eu de changement dans la législation au cours de la période de référence. Le Comité note que le rapport détaille les obligations fondamentales des employeurs en matière de conditions de travail et de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ainsi que les activités de formation développées dans le domaine de la SST par le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille et d'autres autorités et institutions publiques. Quant aux risques au travail, il appartient à l'employeur de les identifier, de les évaluer et de préparer le document d'évaluation des risques.

Le Comité se réfère à son examen au titre de l'article 3§1 de la Charte, selon lequel le Comité a reporté sa conclusion et a demandé en particulier ce qui est fait au niveau de l'entreprise en termes d'évaluation initiale des risques spécifiques aux postes de travail et d'adoption de mesures préventives ciblées dans la pratique, notamment dans les petites et moyennes entreprises (Conclusions 2021). A la lumière de ce qui précède, le Comité demande que ces informations soient fournies dans le prochain rapport, notamment les mesures visant à éliminer ou réduire les risques professionnels, en particulier ceux liés aux secteurs et activités intrinsèquement dangereux ou insalubres. Dans l'intervalle, il considère que la situation est conforme à la Charte.

### ***Mesures en réponse aux risques résiduels***

Il n'y avait pas de question à ce sujet et la conclusion était conforme en 2018. Le Comité réitère donc sa précédente conclusion de conformité.

### ***Mesures liées à la covid-19***

Il n'y a pas d'information sur des mesures prises en ce qui concerne la pandémie de la covid-19 dans ce domaine.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République slovaque 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 contenues dans le rapport de la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion dans l'attente d'informations sur la nature des circonstances exceptionnelles autres que la sécurité publique qui permettraient le report du repos hebdomadaire pendant plus de douze jours (Conclusions 2018). Dans ses Conclusions 2014, le Comité a considéré que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que le repos hebdomadaire pouvait être reporté pendant une durée supérieure à douze jours de travail consécutifs.

Le rapport confirme qu'il est possible, en théorie, qu'une personne travaille pendant deux semaines, soit pendant plus de douze jours, avant d'avoir droit à une période de repos. Cependant, il confirme que les conditions régissant ces aménagements de la période de repos hebdomadaire, énoncées à l'article 93 du Code du travail, sont très strictes et cumulatives, de sorte qu'elles ne s'appliquent qu'à un nombre de cas limités. Dans la pratique, les exceptions admises par le Code du travail s'appliquent par exemple à l'agriculture, aux moissons, aux mesures et expérimentations scientifiques ou aux travaux effectués dans des zones éloignées et peu accessibles. Il s'agit de situations rares dans les faits. En ce qui concerne le nombre d'infractions à l'article 93(5) du Code du travail constatées par l'Inspection nationale du travail, il était nul en 2019 et 2020, et de cinq en 2021.

Le Comité note qu'il existe des situations dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être reporté au-delà de douze jours. Il considère par conséquent que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité estime que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de garanties suffisantes pour empêcher que des travailleurs travaillent plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos.

## **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 la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la République slovaque était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque 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 la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la République slovaque était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 1 - Rémunération décente*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations permettant d'établir que le salaire minimum est suffisant pour assurer un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

### **Rémunération équitable**

Le Comité note, d'après les données publiées par Eurostat, que le salaire minimum s'élevait à 580 € brut par mois en 2020. Sur la base des informations fournies dans le rapport précédent (2018), il estime son montant net à 504 €. Pour ce qui est du salaire moyen, toujours selon les données Eurostat, en 2020 les gains annuels moyens s'élevaient à 13 417 € bruts et 10 250 € nets. Le Comité note que le salaire moyen s'établissait à 1 118 € brut et à 854 € net.

Le Comité comprend par conséquent que le salaire minimum net représente 59 % du salaire moyen net, soit une amélioration considérable par rapport à la situation observée en 2018.

Le Comité souligne que pour assurer un niveau de vie décent au sens de l'article 4§1 de la Charte, les salaires ne doivent pas être inférieurs au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net dépasse 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie d'établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelles étaient les conditions d'éligibilité à plusieurs prestations sociales et si une personne gagnant le salaire minimum aurait droit à des prestations telles que l'allocation d'activation et l'allocation de logement. Il relève dans le rapport qu'une personne ne peut bénéficier de l'allocation pour difficultés matérielles que si ses revenus sont inférieurs au niveau minimum de subsistance, fixé à 213 € en 2021. Le Comité comprend que les personnes percevant le salaire minimum n'ont pas droit à l'allocation pour difficultés matérielles. Cependant, selon le rapport, une personne percevant le salaire minimum aurait droit à l'allocation d'activation, d'un montant de 140,80 € par mois, de même qu'à l'allocation de logement (59,40 €). Le Comité considère que le salaire minimum, cumulé à d'autres prestations, assure un niveau de vie décent.

### **Travailleurs occupant des emplois atypiques**

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles

d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

### ***Covid-19***

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité note que le rapport ne fournit pas ces informations. Il demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi quel a été le niveau minimum de soutien fourni, ainsi que la proportion de travailleurs concernés couverts par ces dispositifs.

### ***Conclusion***

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

## **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 la République slovaque.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires n'était pas suffisant (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

### ***Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires***

Précédemment, le Comité a estimé que la situation en République slovaque n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires était insuffisant (Conclusions 2018).

Il est indiqué dans le rapport que l'article 121 du Code du travail garantit l'octroi d'une compensation pour les heures supplémentaires sous forme d'avantage salarial pour le travail effectué ou, en accord avec le travailleur, sous forme de congé compensatoire. Si un salarié opte pour un temps de repos en compensation des heures supplémentaires, il a toujours droit à son taux de rémunération normal pendant la période de repos.

Le Comité rappelle que l'objectif de l'article 4§2 est que l'effort accru fait par le travailleur qui effectue des heures supplémentaires soit compensé. Selon les termes de cette disposition, la compensation doit prendre la forme d'un taux majoré de rémunération. Le Comité admet cependant la compensation sous la forme d'un repos à condition que l'objectif de l'article 4§2 soit respecté. Cela signifie notamment 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 2014, République slovaque). Le principe consacré par cette disposition est que le travail accompli en plus des heures normales de travail nécessite de la part du travailleur un effort accru qui doit, dès lors, être rémunéré à un taux majoré par rapport au taux de salaire normal (Conclusions XIV-2, observation interprétative de l'article 4§2).

Le Comité note également que la combinaison d'un temps de repos équivalent au temps de travail supplémentaire effectué et d'une indemnité pour ces heures supplémentaires correspond bien à un taux majoré de rémunération des heures supplémentaires et est donc conforme à la Charte (Conclusions 2014, Slovaquie). Compte tenu des informations fournies par le rapport, le Comité considère que la situation en République slovaque est désormais conforme à l'article 4§2 de la Charte.

### ***Covid-19***

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport ne donne pas les informations demandées.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

## **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 la République slovaque et dans les commentaires soumis par le Centre national slovaque des droits de l'homme.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement.

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

#### ***Recours effectifs***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a demandé que soit précisé si la loi prévoit une indemnisation des victimes de discrimination au titre du préjudice moral qu'elles ont subi. Il a également demandé davantage d'informations sur les litiges en matière de rémunération équitable, et plus précisément sur les plaintes recueillies et les infractions constatées par les inspecteurs du travail. Il a aussi demandé des informations sur les mesures concrètes prises par les inspecteurs du travail pour remédier aux inégalités salariales (avertissements adressés et sanctions pouvant être appliquées).

Le rapport indique, en réponse à la première question, que quiconque estime que ses conditions salariales sont discriminatoires peut saisir les tribunaux. Quelle que soit la forme de discrimination concernée, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Ce dernier doit donc apporter la preuve que la personne qui a saisi la justice ne fait pas l'objet d'une discrimination. Si une décision de justice établit qu'une personne a fait l'objet d'une discrimination, cette dernière a droit à une indemnisation pouvant aller jusqu'à 36 fois son salaire normal (en fonction de la décision de justice), et ce quel que soit le préjudice subi (y compris les préjudices moraux, selon la décision de justice et la déclaration du salarié alléguant la discrimination). Le Comité demande si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale.

En réponse à la deuxième question, le rapport indique que les services de l'Inspection nationale du travail se sont vu confier une nouvelle compétence liée au contrôle régulier de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les relations de travail. Jusqu'à présent, ils ont effectué des contrôles relatifs à l'égalité de rémunération sur la base de demandes et de plaintes individuelles. Depuis 2021 (hors période de référence), ils veillent, à

l'échelle nationale, à ce que la législation sur l'égalité salariale soit respectée et publient des rapports annuels comprenant des propositions d'amélioration.

À cet égard, le Comité se réfère au rapport par pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes en République slovaque élaboré par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2022), qui indique que les services de l'Inspection nationale du travail contrôlent la mise en œuvre de l'égalité salariale depuis 2002. Les services de l'Inspection du travail mènent leurs activités conformément aux plans annuels des principales tâches à effectuer ; toutefois, les plans pour 2019 et 2020 ne contiennent aucune tâche spécifique concernant l'égalité salariale. Selon la même source, dans son rapport de 2018 sur la discrimination et l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations de travail, les services de l'Inspection du travail recensent 39 cas d'inégalité salariale (article 119a du code du travail) ; elle en recense 25 dans son rapport de 2019 et 28 dans son rapport de 2020. En outre, le Comité prend note que, d'après la même source, tous ces rapports soulignent le peu d'autorité dont disposent les services de l'Inspection du travail en matière d'inégalité salariale (les salariés à temps plein ne sont pas tenus de fournir des informations, l'inspecteur du travail doit dissimuler l'identité de l'auteur de la réclamation, la charge de la preuve n'incombe pas à l'employeur dans le cas des réclamations traitées par les services de l'Inspection, etc.).

### ***Transparence salariale et comparaison des emplois***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), le Comité a demandé si le droit interdisait la discrimination salariale dans les conventions collectives, et s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises.

En réponse à la première question, le rapport indique que la législation garantissant l'égalité de rémunération et de traitement interdit également les rémunérations discriminatoires découlant de conventions collectives.

Le rapport ne contient aucune information en réponse à la deuxième question. Sur ce point, le Comité renvoie à sa conclusion sur l'article 20 (Conclusions 2020). Il demande à nouveau s'il est possible de faire des comparaisons de rémunération entre entreprises dans les litiges relatifs à l'égalité salariale. Le Comité considère qu'il devrait être possible de contester les inégalités de rémunération résultant d'un système de rémunération interne au sein d'une société ou d'un holding, lorsque la rémunération est arrêtée de manière centralisée pour plusieurs sociétés au sein de ce holding. Dans l'attente des informations demandées, le Comité réserve sa position sur ce point.

### ***Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale***

À titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en République slovaque pendant la période de référence : 20,1 % en 2017, 19,8 % en 2018, 18,4 % en 2019 et 15,8 % en 2020 (comparé à 20,1 % en 2011). Il constate que cet écart est supérieur à la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % en 2020 (chiffre provisoire) (données du 4 mars 2022). Cela étant, il note également que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, quoique très élevé, a suivi une courbe descendante au cours de la période de référence.

Le Comité prend note des données statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes fournies dans les commentaires soumis par le Centre national slovaque des droits de l'homme.

La République slovaque ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

***L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale***

En réponse à la question sur l'impact de la covid-19, le rapport ne fournit aucune information.

Dans ses commentaires, le Centre national slovaque des droits de l'homme indique qu'une enquête réalisée en 2020 par l'Institut de recherche sur le travail et la famille a évalué l'évolution des effets de la pandémie sur les conditions de vie des familles slovaques, en particulier les changements survenus dans les formes de travail et le travail domestique non rémunéré. L'enquête souligne que, pendant la pandémie, les femmes ont dû travailler davantage à des horaires atypiques (tôt le matin ou le soir, pour 42,1 % des personnes interrogées), ont eu des difficultés à se concentrer sur leur travail en raison de leurs responsabilités familiales (30,6 %) ou ont vu leur charge de travail évoluer (36,7 %). Selon cette enquête, « de nombreuses femmes ont dû "jongler" pour mener à bien un travail non rémunéré, alors que leur revenu diminuait, et parfois, elles ont essayé de travailler à temps plein dans un logement bondé. » Si le nombre d'heures de travail domestique non rémunéré (garde des enfants et tâches ménagères) a augmenté aussi bien pour les hommes que pour les femmes pendant la pandémie, ces dernières ont été beaucoup plus touchées.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

*Conclusion*

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

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
  - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
  - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
  - pour les travailleurs précaires
  - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
  - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

### ***Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté***

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis applicables aux licenciements fondés sur le comportement ou les résultats attendus et certains autres motifs (rupture du contrat de travail pour des raisons autres que la liquidation ou la délocalisation de l'entreprise, des licenciements dus à des modifications portant sur les obligations, les équipements techniques ou l'organisation de l'entreprise, une réduction des effectifs ou une incapacité de travail liée à l'état de santé ou à

la condition physique) ne sont pas raisonnables au-delà de cinq années d'ancienneté (Conclusions 2018).

En réponse à la question ciblée et à la précédente conclusion de non-conformité, le rapport indique qu'en vertu de l'article 62(3)(b) du code du travail, le délai de préavis pour les travailleurs concernés a été modifié et est désormais d'au moins trois mois. Le rapport indique également que des délais supplémentaires peuvent être prévus dans le cadre d'une convention collective.

Le Comité prend note de cette évolution. Comme mentionné plus haut, la question du caractère raisonnable du préavis ne sera plus examinée en détail, mais au regard des critères susvisés. Il estime que le nouveau délai de préavis prévu à l'article 62(3)(b) du code du travail tient compte de l'ancienneté et est fixé proportionnellement à la durée de l'emploi, ce qui donne à l'intéressé le temps de prospecter le marché du travail avant que son emploi ne prenne fin. Partant, le Comité juge la situation de la République slovaque conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

### ***Période d'essai***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis applicable au licenciement en période d'essai n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté (Conclusions 2018).

Le rapport indique que les dispositions régissant les délais de préavis applicables en période d'essai sont restées inchangées depuis 1965. En vertu de l'article 72(2) du code du travail, le licenciement en période d'essai doit être notifié à l'intéressé en respectant un préavis d'au moins trois jours avant la date à laquelle l'emploi doit prendre fin. Le rapport ajoute que le non-respect de ce délai ne rend pas caduque la rupture du contrat de travail. Toutefois, il peut entraîner l'application de sanctions pour non-respect du droit du travail par les autorités de contrôle. En outre, le travailleur lésé du fait du non-respect du préavis de trois jours précédant la cessation de la relation de travail en période d'essai peut demander réparation du préjudice.

Le Comité prend note des informations fournies et reconduit sa précédente conclusion de non-conformité.

### ***Travailleurs précaires***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

### ***Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport précise de quels délais de préavis et/ou indemnités de licenciement sont assortis les ruptures du contrat de travail pour des motifs autres que le licenciement, comme le décès de l'employeur et la faillite (Conclusions 2018).

Le Comité a décidé de réévaluer sa jurisprudence concernant le délai de préavis applicable en cas de cessation d'emploi due au décès de l'employeur personne physique, dès lors qu'un employeur décédé ne saurait donner de préavis. Partant, le Comité ne juge plus la situation de la République slovaque non conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'il n'y a pas de préavis en cas de décès de l'employeur personne physique.

### ***Licenciement sans préavis ni indemnité***

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis applicable en période d'essai est manifestement déraisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté.

## **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 la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

### ***Retenues sur salaire et salaire protégé***

Le Comité rappelle que les retenues prévues à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances bien définies dans un instrument juridique (loi, réglementation, convention collective ou sentence arbitrale) (Conclusions V (1977), Observation interprétative de l'article 4§5). Il a précédemment noté que l'article 131 du Code du travail délimitait l'étendue des retenues susceptibles d'être effectuées sur le salaire.

Le Comité rappelle également que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables, sans priver de moyens de subsistance les travailleurs et les personnes dont ils ont la charge (Conclusions 2014, Estonie). Dans sa précédente conclusion (2018), il a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif qu'après la déduction de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne permettait pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils avaient la charge.

Le Comité a relevé en particulier que l'employeur ne pouvait retenir plus de la quotité saisissable du salaire, définie par le décret gouvernemental n° 268/2006 relatif au montant des retenues sur salaire opérées en exécution d'une décision, qui fixe les limites suivantes :

- tranche insaisissable de base à hauteur de 60 % du minimum vital d'un adulte ;
- tranche insaisissable supplémentaire à hauteur de 25 % du minimum vital pour chaque personne à charge ;

- tranche insaisissable supplémentaire à hauteur de 25 % du minimum vital lorsque des retenues sont opérées sur les salaires des deux conjoints ;
- tranche insaisissable supplémentaire à hauteur de 25 % du minimum vital pour les personnes en faveur desquelles l'exécution d'une décision de recouvrement de créances alimentaires est en cours.

Le Comité a précédemment jugé que ces limites n'étaient pas conformes à la Charte. Il constate que le rapport ne fournit pas d'informations à ce sujet.

Le Comité comprend que le salaire protégé s'élève à 60 % du minimum vital. Il considère que tant que la part du salaire restant après la déduction de toutes les retenues autorisées est inférieure au niveau de subsistance fixé par le gouvernement, la situation n'est pas conforme à la Charte. Il réitère donc sa précédente conclusion pour ce motif.

### ***Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire***

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne peuvent renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire, et la détermination des retenues ne doit pas être laissée à la discrétion des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège).

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2018 et 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les travailleurs pouvaient renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire. Il a en effet noté qu'en vertu de l'article 131§3 du Code du travail, l'employeur pouvait effectuer d'autres retenues sur le salaire, avec le consentement écrit du travailleur ou lorsque d'autres règles l'exigent.

Le rapport indique que l'article 131§1 du Code du travail prévoit les retenues « prioritaires », tandis que l'article 131§2 énumère une série d'autres retenues que l'employeur peut effectuer de manière unilatérale sur le salaire du travailleur. Le consentement de celui-ci n'est pas requis dans ces derniers cas. En dehors de ces retenues unilatérales ne nécessitant pas le consentement du travailleur, l'employeur ne peut, en vertu de l'article 131§3 du Code du travail, procéder à des retenues supplémentaires que sur la base d'un accord écrit avec le travailleur. Faute d'accord, l'employeur n'a pas le droit d'effectuer d'autres retenues sur le salaire du travailleur. Parallèlement, l'article 131§3 du Code du travail contraint l'employeur à procéder à des retenues sur le salaire et les autres revenus du travailleur dès lors qu'une telle obligation résulte d'une réglementation spécifique.

Le Comité note que, conformément à l'article 20§2 du Code du travail, la demande d'un employeur peut être satisfaite par un accord sur les retenues salariales conclu entre l'employeur et le travailleur. Cet accord doit être écrit, sous peine de nullité. Le rapport indique également que l'article 131§4 du Code du travail dispose que les retenues sur salaire aux termes des articles 131§1 et 2, mais aussi celles aux termes de l'article 20§2, ne peuvent être effectuées que dans les limites prévues par une réglementation spécifique, en l'occurrence le décret du gouvernement de la République slovaque n° 268/2006 relatif au montant des retenues sur salaire opérées en exécution d'une décision. Il s'ensuit que le montant convenu des retenues sur salaire ne peut dépasser le montant fixé dans la réglementation spécifique susmentionnée.

Toutefois, sur la base d'un accord avec un tiers, le travailleur peut faire l'objet de retenues sur salaire en faveur de ce tiers (ce que permet le libellé actuel de l'article 551 du Code civil, qui régit l'accord relatif aux retenues sur salaire). Dans ce cas, l'employeur auquel a été transmis un tel accord procède à des retenues sur le salaire du travailleur en faveur du tiers (créancier, banque, etc.), sans pour autant être partie à cet accord.

Par conséquent, selon le rapport, le Code du travail ne prévoit pas la possibilité pour l'employeur de procéder à des retenues sur le salaire du travailleur au-delà de la limite fixée par une réglementation spécifique, même avec son consentement. En outre, en vertu de l'article 17§1 du Code du travail, un acte juridique par lequel un travailleur renoncerait à ses

droits à l'avance n'est pas valable. Ainsi, selon le rapport, un travailleur ne peut pas renoncer à son droit aux retenues maximales sur son salaire.

Le Comité considère, sur la base des informations figurant dans le rapport, que les travailleurs ne peuvent pas renoncer aux conditions et limites attachées aux retenues sur salaire qui sont prévues par la loi. En conséquence, la situation est conforme à la Charte.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que le salaire protégé qui reste après la déduction de toutes les retenues peut priver les travailleurs de leurs moyens de subsistance.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la République slovaque était conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2018).

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées et à la question générale.

### ***Taux de syndicalisation***

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité. Le rapport ne contient aucune information concernant cette question ciblée.

### ***Champ d'application personnel***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale). Le rapport ne contient pas les informations demandées. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République slovaque soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84).

Le Comité rappelle avoir précédemment considéré que la suppression complète du droit syndical (qui comprend la liberté de constituer des organisations/syndicats, ainsi que la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats) n'était pas une mesure nécessaire dans une société démocratique pour la protection, notamment, de la sécurité nationale (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* c. Italie, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, paragraphe 92).

### ***Restrictions au droit syndical***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations. Le rapport ne contient aucune information concernant cette question ciblée. Le Comité réitère donc sa demande et considère que dans l'hypothèse où les

informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République slovaque soit conforme à la Charte sur ce point.

### ***Représentativité***

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé confirmation que les syndicats minoritaires qui ne siégeaient pas au Conseil économique et social pouvaient tout de même exercer toutes les autres fonctions syndicales (Conclusions 2018). Il a aussi demandé si les syndicats minoritaires pouvaient conclure des accords d'entreprise ou des conventions collectives.

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que tous les syndicats non affiliés aux organisations nationales de travailleurs et d'employeurs sont libres, sans aucune restriction, d'exercer leurs activités et leurs fonctions, qui comprennent la conclusion d'accords d'entreprise ou de conventions collectives et les autres droits et obligations conférés aux représentants des salariés.

### *Conclusion*

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

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République slovaque était conforme à l'article 6§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées sur la consultation dans le secteur public (Conclusions 2018).

Le rapport note que la consultation dans le secteur public a lieu au niveau du Conseil économique et social. Les syndicats représentant les fonctionnaires, tels que le Syndicat des travailleurs de l'éducation et des sciences de Slovaquie, le Syndicat de l'administration publique et de la culture, le Syndicat slovaque de la santé et des services sociaux, le Syndicat des forces de police, le Syndicat de la justice de la République slovaque ou le Syndicat des employés de la défense, sont membres de la Confédération des syndicats de la République slovaque et prennent une part active aux négociations collectives et aux consultations paritaires concernant les questions pertinentes du secteur public.

Le Comité note que les informations reçues en réponse aux questions posées de manière répétitive depuis 2006 concernant le fonctionnement du Conseil économique et social (anciennement Conseil du partenariat économique et social de Slovaquie - CESP) en particulier, et la consultation paritaire dans le secteur public en général (Conclusions 2006, 2010, 2014, 2018), n'ont pas été suffisamment détaillées. Le Comité rappelle que la consultation paritaire doit avoir lieu dans le secteur public, y compris dans la fonction publique (Conclusions III (1973), Danemark, Allemagne, Norvège, Suède et Centrale générale des services publics, CGSP c. Belgique, réclamation n° 25/2004, décision sur le bien-fondé du 9 mai 2005, par. 41). Au sens de l'article 6§1 de la Charte, la consultation paritaire est une consultation entre les travailleurs et les employeurs ou les organisations qui les représentent (Conclusions I (1969), Observation interprétative relative à l'article 6§1). La consultation paritaire doit porter sur toutes les questions d'intérêt mutuel, et notamment : la productivité, l'efficacité, les autres questions professionnelles (conditions de travail, formation professionnelle, etc.), les problèmes économiques et les questions sociales (assurances sociales, protection sociale, etc.) (Conclusions I (1969), Observation interprétative relative à l'article 6§1 et Conclusions V (1977), Irlande). Le Comité réitère sa demande antérieure d'informations détaillées sur la structure et les activités du Conseil économique et social en particulier, ainsi que sur la consultation paritaire dans le secteur public en général, en se référant à ces critères. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des exemples d'une telle consultation donnant lieu à de nouveaux droits pour les travailleurs et/ou améliorant leurs conditions de travail. Il considère que si les informations demandées ne sont pas fournies dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation en République slovaque est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

### *Conclusion*

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

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République slovaque était conforme à l'article 6§2 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente et à la question générale.

Dans sa précédente conclusion précédente, le Comité a demandé une indication approximative de la proportion totale de travailleurs couverts par une convention collective (Conclusions 2018). Le rapport fait référence à des données provenant de sources tierces indiquant qu'en 2021, 54,5 % du nombre total de salariés étaient couverts par des conventions collectives au niveau de l'entreprise, et 14,3 % par des conventions collectives multisectorielles de niveau supérieur.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

### **Covid-19**

Le rapport ne fournit aucune information en réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la République slovaque était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque 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 la République slovaque.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité et à la question générale.

### ***Droit à des actions collectives***

#### ***Restrictions au droit de grève, exigences de procédure***

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que le droit de grève était interdit pour un grand nombre d'employés de l'Etat/du secteur public et que les restrictions étaient trop étendues et dépassaient les limites permises par l'article G. Les employés concernés étaient : les personnels des centres de soins ou d'assistance sociale ; les opérateurs en poste dans les centrales nucléaires, dans des installations utilisant des matières fissiles ou ceux affectés à des réseaux d'oléoducs ou gazoducs ; les juges et les procureurs ; les contrôleurs aériens ; les sapeurs-pompiers et les membres d'équipes de secours constituées en vertu de réglementations spéciales ; les employés chargés des télécommunications.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que la majorité des employés du secteur public sont libres de prendre part aux grèves. Néanmoins, l'article 37§4 de la Constitution limite le droit de grève de certaines catégories de personnes ; il s'agit des juges, des procureurs, des membres des forces armées, des membres des corps de lutte contre les incendies, des membres des services de secours, des exploitants de centrales nucléaires et de certains métiers des télécommunications. L'article 54 de la Constitution énonce que cette limitation doit être précisée par une loi.

Cette loi est la loi sur la négociation collective de 1991. A l'origine, l'exercice du droit de grève était totalement interdit aux catégories de personnes susmentionnées. Depuis lors, la loi a cependant été amendée. En particulier, un paragraphe a été ajouté à l'article 20 ; il dispose que ces personnes peuvent faire grève, à la condition que leur participation à la grève ne mette pas en danger la vie et la santé d'autrui ou la sécurité nationale. La loi énonce en outre qu'un service minimum doit être mis en place pour assurer un niveau approprié de prévention des dommages.

Le Comité rappelle qu'une interdiction de la grève dans des secteurs considérés comme essentiels à la vie de la communauté est présumée poursuivre un but légitime dans la mesure où un arrêt de travail pourrait mettre en danger l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique. Toutefois une interdiction pure et simple de la grève dans un secteur considéré comme essentiel – en particulier quand celui-ci est défini en termes larges, par exemple « énergie » ou « santé » – n'est pas considérée comme une mesure proportionnée aux impératifs des secteurs concernés. Tout au plus l'instauration d'un service minimum dans

ces secteurs peut être jugée conforme à l'article 6§4. Le Comité note qu'à ce jour, le Gouvernement n'a pas transmis d'informations précises sur le service minimum. Il demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les services minimums durant les mouvements de grève (textes des dispositions légales régissant les services minimums ainsi que modalités d'organisation des services minimums).

Le Comité rappelle aussi que le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires (e.g. les membres des forces armées) peut être restreint. Cela étant, compte tenu de l'article G de la Charte, il importe que les restrictions soient limitées aux agents qui exercent des fonctions qui, en raison de leur nature ou de leur degré de responsabilité, sont directement liées à la sécurité nationale, l'ordre public, etc. Le Comité demande que le prochain rapport précise si les restrictions du droit de grève imposées dans la fonction publique visent uniquement les cadres qui participent à l'exercice de la puissance publique au plus haut niveau.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité réitère sa conclusion de non-conformité.

### ***Droit de grève des membres de la police***

Le Comité relève que le Gouvernement n'a pas répondu à la question générale posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Il réitère par conséquent sa question et demande que le prochain rapport contienne des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont ce droit serait éventuellement assorti.

### ***Covid-19***

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Gouvernement n'a pas communiqué les informations demandées.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte aux motifs que le droit de grève est interdit pour un grand nombre d'employés de l'Etat/du secteur public et que les restrictions au droit de grève vont au-delà des limites fixées par l'article G.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin qu'ils soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport rappelle que les représentants des salariés peuvent exercer le droit à l'information et à la consultation tel que prévu aux articles 237 et 238 du Code du travail.

Il ressort du rapport qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie. Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise, où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 21 de la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 21 de la Charte.

## **Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 22 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport rappelle que les représentants des salariés peuvent exercer le droit à l'information et à la consultation tel que prévu aux articles 237 et 238 du Code du travail.

Il ressort du rapport qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie. Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise, où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 22 de la Charte.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque et dans les commentaires du Centre national slovaque des droits de l'homme.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a constaté que la situation de la République slovaque était conforme à l'article 26§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa précédente conclusion, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Prévention**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le Comité a précédemment pris note des mesures prises et des campagnes d'information menées dans le cadre du Plan d'action national pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes pour 2014-2019 (Conclusions 2018). Le rapport fournit des informations sur le nouveau Plan d'action national pour 2022-2027, qui a été élaboré en consultation avec la société civile et les partenaires sociaux et a été adopté en 2022 (en dehors de la période de référence). Le rapport mentionne également d'autres campagnes et activités éducatives entreprises par le Centre de coordination et de méthodologie pour la prévention de la violence à l'égard des femmes (« KMC »).

Le Comité relève dans les commentaires du Centre national slovaque des droits de l'homme que ce dernier avait constaté, dans son rapport de 2017, que les médias consacraient plus de temps que les années précédentes à informer sur le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes, notamment sur le lieu de travail, en partie en raison de la progression du mouvement #metoo dans le monde entier. Au cours de la période de référence, le centre a organisé deux sessions de formation spécifiques sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail à l'intention des pouvoirs publics.

Dans ses commentaires, le centre a également indiqué que l'Institut de recherche sur le travail et la famille, dans un rapport datant de 2020, a proposé une méthodologie distincte permettant aux inspections du travail de détecter les cas de discrimination, en mettant l'accent sur la discrimination fondée sur le genre. Le rapport souligne la nécessité d'accroître la sensibilisation à la discrimination et de renforcer la confiance des victimes dans la protection institutionnelle et les possibilités de recours.

Le Comité constate que le gouvernement n'a pas répondu à ces commentaires. Il demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures prises pour améliorer la sensibilisation aux discriminations et renforcer la confiance des victimes dans la protection institutionnelle et les possibilités de recours.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations professionnelles.

Le rapport ne fait état d'aucune modification du cadre réglementaire.

Le Comité a précédemment demandé des informations détaillées sur l'éventuelle responsabilité indirecte de l'employeur, lorsque le harcèlement sexuel a lieu dans le cadre du travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que ce harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) (Conclusions 2014).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a demandé que le rapport suivant fournisse des informations sur la base juridique qui s'applique lorsqu'une victime engage des poursuites contre son agresseur. En réponse à cette question, le rapport indique que chacun peut faire valoir son droit devant un tribunal indépendant et impartial et, dans les cas prévus par la loi, devant d'autres instances.

S'agissant de la situation dans la pratique, le Comité note dans les informations soumises par le Centre national slovaque des droits de l'homme que le harcèlement sexuel est difficile à prouver si la victime de discrimination n'a pas d'autres moyens de preuve que ses allégations, par exemple si le comportement non souhaité n'a pas eu lieu devant des témoins ou s'il n'a pris qu'une forme orale.

Le Comité note également dans les informations soumises par le Centre national slovaque des droits de l'homme que, selon une étude menée en 2020 par l'Institut de recherche sur le travail et la famille, qui recense les obstacles et les défis en matière d'accès à la justice dans les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le principal obstacle est la culture d'entreprise/du travail qui minimise le harcèlement sexuel, l'envisage comme un fait habituel des relations entre salariés, tel une dispute personnelle/privée. D'autres défis ont trait aux actions de l'inspection du travail et concernent par exemple le manque de personnel et de capacités financières, la priorité donnée aux cas liés à d'autres violations du Code du travail, comme des manquements aux obligations en matière de sécurité au travail, la difficulté de prouver le bien-fondé de la discrimination ou du harcèlement sexuel et le manque de ressources pour la prévention et la recherche proactive dans ce domaine.

Dans ses commentaires, le Centre national des droits de l'homme se réfère aux observations finales concernant le troisième rapport périodique de la Slovaquie adoptées en 2019 par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) des Nations Unies. Le CESCR a exprimé sa préoccupation devant l'ampleur de la violence à l'égard des femmes, y compris le harcèlement sexuel, et la violence domestique. Il a recommandé à la Slovaquie d'élaborer des lois spécifiques contre la violence à l'égard des femmes, d'assurer la pleine protection des victimes et d'améliorer leur accès à la justice, d'assurer la collecte systématique de données ventilées sur la violence à l'égard des femmes et de ratifier la Convention d'Istanbul. La République slovaque a signé la Convention d'Istanbul en 2011, mais le Parlement a approuvé en 2019 une résolution appelant le gouvernement à ne pas poursuivre le processus de ratification.

Le gouvernement n'a pas répondu à ces commentaires. Le Comité rappelle que les travailleurs doivent se voir accorder une protection efficace contre le harcèlement sexuel (Conclusions 2003, Bulgarie ; Conclusions 2005, République de Moldova). Compte tenu de ce qui précède, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif que les victimes de harcèlement sexuel ne bénéficient pas de recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

### ***Dommmages et intérêts***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel subi.

Le rapport ne répond pas à la question ciblée susmentionnée. Le Comité réitère sa question et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans

le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

S'agissant du droit à la réintégration, le Comité a précédemment noté que ce droit est garanti par l'article 79 du Code du travail à toute victime de licenciement abusif quel qu'en soit le motif (Conclusions 2018). Le Comité a demandé si tel était également le cas lorsque la personne n'a pas été formellement licenciée mais a été poussée à démissionner dans le cadre du harcèlement sexuel (Conclusions 2018). En réponse à cette question, le rapport indique que, dans ce cas de figure, la personne peut engager une action en justice et faire valoir ses droits et que le tribunal pourrait ordonner à l'employeur de réintégrer la personne.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé à nouveau des informations, à l'aide d'exemples, sur la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel, y compris en ce qui concerne les dommages et intérêts accordés, afin de pouvoir déterminer si leur montant est suffisant pour réparer le préjudice subi par les victimes et suffisamment dissuasif pour les employeurs (voir Conclusions 2018 et Conclusions 2014). Le rapport ne fournit pas d'informations à ce sujet.

Le Comité note dans les informations fournies par le Centre national slovaque des droits de l'homme que les tribunaux slovaques n'ont jusqu'à présent traité qu'un faible nombre de litiges en matière de discrimination et que, par conséquent, ils n'ont pas développé de pratique interprétative en ce qui concerne le harcèlement sexuel en tant que forme de discrimination. Le plus souvent, les tribunaux statuent dans des affaires où ils évaluent des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans le cadre d'une infraction de violences sexuelles. Le gouvernement n'a pas répondu à ces commentaires.

En outre, le Comité note que, selon le rapport par pays sur l'égalité de genre établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, en 2020, aucun cas de harcèlement de femmes, y compris sexuel, sur le lieu de travail n'a été signalé par le Centre national slovaque des droits de l'homme et un seul cas de harcèlement sexuel a été rapporté par l'Inspection nationale du travail slovaque, mais sans fournir plus d'informations.

Compte tenu de l'absence d'informations, à l'aide d'exemples, sur la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel, y compris en ce qui concerne les dommages et intérêts accordés, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'une réparation adéquate et effective est garantie en cas de harcèlement sexuel.

### ***Covid-19***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a souhaité recevoir des informations précises sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Aucune information n'étant fournie dans le rapport, le Comité réitère ses questions.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte aux motifs que :

- des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ne sont pas garantis aux victimes de harcèlement sexuel ;
- il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective est garantie en cas de harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

## **Article 26 - Droit à la dignité au travail**

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque et dans les commentaires du Centre national slovaque des droits de l'homme.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente d'ajournement, ainsi qu'aux questions ciblées.

### **Prévention**

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Le Comité a précédemment demandé des informations actualisées sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail et dans quelle mesure les organisations patronales et salariales étaient consultées dans le cadre de ces initiatives (Conclusions 2014). Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que le rapport ne contenait aucune information concernant d'éventuelles mesures préventives plus générales (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) prises durant la période de référence en concertation avec les partenaires sociaux. Le Comité a par conséquent réitéré les questions précédemment posées et a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le rapport suivant, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation à la Charte à cet égard (Conclusions 2018).

Le rapport national fournit des informations concernant les campagnes de sensibilisation et de prévention liées uniquement au harcèlement sexuel et à la violence à l'égard des femmes (sous le titre « Article 26, paragraphe 2 »). Aucune information n'est fournie en ce qui concerne les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail.

Étant donné que le rapport national ne répond pas aux questions précédemment posées par le Comité sur les initiatives visant à promouvoir la sensibilisation et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail et sur l'étendue des consultations avec les organisations patronales et salariales dans le cadre de ces initiatives, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

### **Régime de responsabilité de l'employeur et recours**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ou des relations professionnelles.

Le rapport ne fait état d'aucune modification du cadre réglementaire.

Le Comité a précédemment demandé des informations détaillées sur l'éventuelle responsabilité indirecte de l'employeur, lorsque le harcèlement moral (psychologique) a lieu dans le cadre du travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que ce harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.) (Conclusions 2014). Dans sa conclusion précédente, le Comité a noté que, d'après le rapport national, l'employeur est responsable de ce harcèlement s'il est commis par son sous-traitant ou un travailleur indépendant travaillant pour lui. Toujours selon le rapport, si le harcèlement est commis par un client, la victime peut s'adresser à un tribunal local afin d'engager des poursuites contre son agresseur (Conclusions 2018). Le Comité a demandé que le rapport suivant fournisse des informations sur la base juridique applicable dans le cas de ces poursuites (Conclusions 2018). En réponse à cette question, le rapport indique que chacun peut faire valoir son droit devant un tribunal indépendant et impartial et, dans les cas prévus par la loi, devant d'autres instances.

En ce qui concerne la situation dans la pratique, le Comité note dans les informations soumises par le Centre national slovaque des droits de l'homme que les autorités d'inspection du travail ont reçu un total de 252 plaintes alléguant une violation de la loi anti-discrimination ou d'autres dispositions du droit du travail en relation avec le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination. Les plaintes comprenaient des allégations d'autoritarisme, de harcèlement, de calomnie, de menace, d'intimidation, d'humiliation, de comportement arrogant, inapproprié ou vulgaire, d'insultes verbales et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le gouvernement n'a pas répondu à ces commentaires.

### ***Domages et intérêts***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement moral (psychologique) pour le préjudice moral et matériel subi.

Le rapport ne répond pas à la question ciblée susmentionnée. Le Comité réitère sa question et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2014) qu'en vertu de la loi anti-discrimination, les victimes de harcèlement moral (psychologique) pouvaient demander réparation à un tribunal, notamment une indemnisation au titre du préjudice moral, dont le montant serait fixé par le tribunal en tenant compte de la gravité du préjudice moral et de toutes les circonstances qui l'ont entouré. Il a également noté qu'en cas d'infraction à la réglementation du travail, l'inspection du travail pouvait sanctionner l'employeur en lui infligeant une amende pouvant aller jusqu'à 33 000 euros.

S'agissant du droit à la réintégration, le Comité a précédemment noté que ce droit est garanti par l'article 79 du Code du travail à toute victime de licenciement abusif quel qu'en soit le motif (Conclusions 2018). Le Comité a demandé si tel était également le cas lorsque la personne n'a pas été formellement licenciée mais a été poussée à démissionner dans le cadre du harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018). En réponse à cette question, le rapport indique que dans ce cas de figure, la personne peut engager une action en justice et faire valoir ses droits et que le tribunal pourrait ordonner à l'employeur de réintégrer la personne.

Le Comité a demandé à plusieurs reprises des informations, à l'aide d'exemples, sur la jurisprudence en matière de harcèlement moral (psychologique), y compris en ce qui concerne les dommages et intérêts accordés, afin de pouvoir déterminer si leur montant est suffisant pour réparer le préjudice subi par les victimes et suffisamment dissuasif pour les employeurs (Conclusions 2014 et Conclusions 2018). Le rapport ne contient aucune information en réponse à la question du Comité.

Compte tenu de l'absence d'informations, à l'aide d'exemples, sur la jurisprudence en matière de harcèlement moral (psychologique), y compris en ce qui concerne les dommages et intérêts accordés, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'une réparation adéquate et effective est garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

### ***Covid-19***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral (psychologique). Il a souhaité recevoir des informations précises sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne. Le rapport ne contient pas d'informations sur ce point. Le Comité réitère ses questions.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ;
- il n'est pas établi qu'une réparation adéquate et effective est garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

## **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 la République slovaque.

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 28 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). Par conséquent, l'appréciation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions posées dans la précédente conclusion d'ajournement.

### ***Protection accordée aux représentants des travailleurs***

Dans les Conclusions 2018, le Comité a rappelé qu'il a précédemment (Conclusions 2016) constaté que la situation n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que les dommages et intérêts sont plafonnés à l'équivalent de 36 mois de salaire en cas de licenciement illégal fondé sur des activités syndicales. Il a noté que selon le rapport, la situation n'a pas changé à cet égard, mais que le tribunal peut, en sus, allouer une compensation supplémentaire à la victime. Le Comité demande par conséquent quels critères régissent l'octroi de cette compensation supplémentaire. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

En réponse, le rapport indique qu'en vertu de l'article 79 du Code du travail, en cas de notification de préavis non valable remise par l'employeur au salarié, ou si la relation de travail a été rompue immédiatement ou pendant la période d'essai, et si le salarié a communiqué à l'employeur son souhait de poursuivre la relation de travail, il ne sera pas mis fin à son emploi, à moins que le tribunal ne décide que l'employeur ne peut être équitablement tenu de continuer à employer le salarié concerné. Selon le rapport, dans ce cas, l'employeur est obligé d'accorder au salarié une compensation salariale (à hauteur de son salaire moyen depuis le jour où il a communiqué à l'employeur son souhait de continuer à travailler jusqu'au moment où l'employeur l'autorise à poursuivre son travail ou lorsque le tribunal décide de mettre fin à l'emploi). Le rapport confirme que la compensation salariale peut être accordée pour une période maximale de 36 mois (conformément à l'article 79§2 du Code du travail).

En ce qui concerne la question soulevée par le Comité quant aux critères de « compensation supplémentaire » mentionnés dans le rapport précédent, le rapport indique que lorsqu'un droit subjectif est violé ou mis en péril, le titulaire du droit en question peut exercer son droit à la protection judiciaire en engageant une action devant les tribunaux dans le cadre d'une procédure civile. En ce qui concerne le droit à la réintégration, le rapport indique que lorsqu'une personne n'a pas été officiellement licenciée mais a été poussée à démissionner, elle peut engager une action en justice à cet égard et les tribunaux peuvent ordonner à l'employeur de réintégrer cette personne.

Le rapport ne fournit aucune des informations demandées en ce qui concerne la portée, les critères et le montant de la « compensation supplémentaire » mentionnée dans le rapport précédent. Le rapport n'indique pas clairement si le plafonnement à 36 mois de salaire, prévu à l'article 79§2 du Code du travail, est également applicable dans le contexte de la « compensation supplémentaire » dans les procédures civiles qui, selon le rapport, peut être accordée en cas de licenciement illégal fondé sur des activités syndicales.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées et actualisées sur les critères et le montant de la « compensation complémentaire » mentionnée

dans le rapport et sur la question de savoir si le plafonnement à 36 mois de salaire est également applicable dans le cadre de la « compensation complémentaire » dans les procédures civiles. Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que les dommages et intérêts sont plafonnés à l'équivalent de 36 mois de salaire en cas de licenciement illégal fondé sur des activités syndicales.

### ***Facilités accordées aux représentants des travailleurs***

Dans les Conclusions 2018, le Comité a reconduit sa précédente conclusion (2016), à savoir que la situation est conforme à la Charte s'agissant des facilités accordées aux représentants des travailleurs.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de protection adéquate en cas de licenciement illégal fondé sur des activités syndicales.

## **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 la République slovaque.

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

Par conséquent, l'évaluation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse à la question posée dans la conclusion précédente (Conclusions 2018).

Le Comité tient à souligner qu'il ne prendra note de la réponse à la question relative à la covid-19 que dans la mesure où elle concerne les événements intervenus en 2020.

### ***Mesures préventives et sanctions***

Précédemment (Conclusions 2018), le Comité a noté qu'en cas de manquement par l'employeur à son obligation d'information et de consultation des représentants des salariés avant un licenciement collectif, le salarié a droit, en vertu du Code du travail, en plus de l'indemnité régulière de licenciement, à une indemnité complémentaire correspondant au moins au double de son salaire mensuel moyen. Il a également noté que l'Inspection du travail peut engager des procédures administratives en cas de manquement par l'employeur à ses obligations et que les salariés peuvent aussi saisir le tribunal. Le Comité a demandé à quelles sanctions s'expose l'employeur qui manque à son obligation d'informer les représentants des travailleurs des licenciements prévus. Il a également demandé quelles sont les mesures préventives existantes pour veiller à ce qu'aucun licenciement n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

En réponse, le rapport indique que conformément à l'article 68a§1 a) de la loi relative aux services de l'emploi, tout employeur qui ne respecterait pas ses obligations en matière de licenciements collectifs encourt une amende d'un montant égal à 33 193,91 euros, imposée par le Bureau central du travail, des affaires sociales et de la famille. Au moment d'imposer une amende, le Bureau prend en considération la gravité des manquements détectés et de leurs conséquences, et si le même manquement a déjà été constaté à plusieurs reprises. D'après le rapport, le Bureau a constaté trois manquements en 2019, cinq en 2020 et un en 2021.

Le Comité note que le rapport ne fournit aucune réponse concernant les mesures préventives visant à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'obligation de consultation n'a pas été remplie. Il rappelle qu'en cas de manquement par l'employeur à ses obligations, un minimum de procédure administrative ou judiciaire doit être prévu avant l'intervention des licenciements, afin d'éviter qu'ils ne soient mis en œuvre avant que l'obligation de consultation n'ait été remplie (Conclusions 2007, article 29, Suède). Le Comité réitère sa question et ajourne sa conclusion. Il considère que si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Dans ses commentaires concernant le 12<sup>e</sup> rapport national sur l'application de la Charte, le Centre national slovaque des droits humains (ci-après « le Centre ») affirme notamment que l'Inspection nationale du travail ne recueille pas de données sur les mesures imposées aux

employeurs en cas de constatation d'une infraction lors d'un contrôle. D'après le Centre, les amendes sont rares et d'un faible montant lorsqu'un employeur manque à ses obligations en matière de licenciements collectifs. Le Centre indique qu'au cours de la période 2017-2021, seule une amende d'un montant de 300 euros a été infligée. En cas de manquement aux obligations liées à l'information et à la consultation, les inspecteurs du travail ordonnent aux employeurs soit de « s'abstenir de toute action similaire à l'avenir » soit de « mettre en œuvre des mesures correctives ».

Le Comité demande que le prochain rapport réponde à ces commentaires. Il demande en particulier que le prochain rapport fournisse des explications sur l'écart entre le nombre de manquements constatés, mentionné dans le rapport des autorités (neuf manquements entre 2019 et 2021), et le nombre d'amendes infligées (au total, une amende sur la période 2017-2021), d'après le Centre. Le Comité demande également des explications sur l'écart entre le montant de l'amende, indiqué dans le rapport, qui peut être imposée en cas de manquement par l'employeur à ses obligations en matière de licenciements collectifs (33 193,91 euros) et le montant de la seule amende infligée au cours de la période 2017-2021 qui, d'après le Centre, s'élevait à 300 euros. Dans l'attente des informations et explications demandées concernant les sanctions imposées en cas de manquement aux obligations, le Comité réserve sa position sur ce point.

#### *Conclusion*

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

## **Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée**

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.