

Janvier 2026

## **Charte sociale européenne (révisée)**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

**REPUBLIQUE SLOVAQUE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales 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.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.<sup>1</sup>

*La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par la République slovaque le 22 juin 1998. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 14e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et la République slovaque l'a présenté le 19 décembre 2024. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 2§1, 3§1, 3§3, 6§1 et 6§2. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 21 août 2025.*

Le présent chapitre relatif à la République slovaque concerne 10 situations et comporte :

- 0 conclusion de conformité
- 10 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 3§1, 3§2, 3§3, 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 20

Le prochain rapport de la République slovaque devra être soumis le 31 décembre 2026.

---

<sup>1</sup>Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe ([www.coe.int/socialcharter/FR](http://www.coe.int/socialcharter/FR)).

## **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 et dans les commentaires du Centre national slovaque des droits de l'homme.

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 2§1 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

### **Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables**

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

Le rapport indique en réponse qu'il n'y a pas de professions où un temps de travail hebdomadaire de 60 heures est autorisé.

Dans ses commentaires, le Centre national slovaque pour les droits de l'homme note qu'une semaine de travail de 60 heures n'est pas expressément autorisée par le code du travail, le temps de travail hebdomadaire moyen, en ce compris les heures supplémentaires, étant généralement limité à 48 heures. Il existe cependant des exceptions. Selon le paragraphe 87 du code du travail, si la nature du travail ou les conditions de travail empêchent la planification hebdomadaire normale des heures travaillées, l'employeur peut mettre en place un système d'horaires irréguliers, qui peut consister en des roulements de 12 heures par jour maximum, ce qui correspond à une semaine de 60 heures. Néanmoins, sur une période de référence de quatre mois au plus (extensible à 12 mois), la durée hebdomadaire moyenne de travail ne doit pas dépasser les 40 heures normales. L'Inspection nationale du travail a relevé de multiples violations de la réglementation sur les heures supplémentaires. Elle a mis au jour des abus systématiques de la part d'une société de services ambulanciers qui obligeait ses salariés à faire un nombre excessif d'heures supplémentaires, dépassant souvent des roulements de 24 heures et, dans certains cas, jusqu'à 72 heures consécutives.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail).

Le Comité note qu'en particulier dans les services ambulanciers, il est permis de dépasser les 60 heures de travail hebdomadaires non seulement dans des circonstances exceptionnelles. Il considère donc que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail des salariés des services ambulanciers peut dépasser 60 heures.

### **Durée de travail des gens de mer**

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

Le rapport indique que la République slovaque étant un pays enclavé sans accès direct à la mer, elle ne dispose ni de navires ni de personnel maritime.

Le Comité note que la République slovaque a ratifié la Convention du travail maritime de l'OIT. Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, les gens de mer peuvent être autorisés à travailler au maximum 14 heures sur une journée de 24 heures et 72 heures sur une période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs tiennent des registres des heures travaillées par les gens de mer afin de permettre aux autorités compétentes de contrôler la durée du temps de travail (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée de travail des gens de mer).

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

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

Le rapport indique en réponse que l'astreinte peut être une période d'activité ou d'inactivité. Pendant l'astreinte active, le travailleur effectue un travail, tandis que pendant l'astreinte inactive, il se trouve à un endroit fixe et n'effectue pas de travail, mais se tient prêt à intervenir. La loi reconnaît deux types d'astreinte inactive en fonction du lieu où le travail est effectué : dans les locaux de l'employeur, le temps travaillé est considéré comme du temps de travail ; hors des locaux de l'employeur, dans un lieu défini d'un commun accord, le temps passé n'est pas considéré comme du temps de travail. La période d'inactivité de l'astreinte considérée comme du temps de travail correspond au temps pendant lequel le travailleur se trouve sur le lieu de travail, ne travaille pas, mais se tient prêt à intervenir.

Le Comité note que, d'après d'autres sources (article 96 du code du travail), pendant la période d'inactivité de l'astreinte sur le lieu de travail, le salarié a droit à une rémunération proportionnelle calculée à partir de son salaire de base. Les salariés ont également droit à une indemnité pour les périodes d'inactivité des astreintes effectuées hors des locaux de l'employeur.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que cette rémunération est principalement régie par l'article 96 du code du travail. Les travailleurs qui sont d'astreinte ailleurs que sur leur lieu de travail habituel et qui n'effectue pas de travail effectif, mais doivent néanmoins se tenir prêt à intervenir (période d'inactivité de l'astreinte) ont droit à une indemnité en espèces. Le montant minimum légal de cette indemnité est égal à 20 % du salaire horaire minimum en vigueur pour chaque heure complète d'inactivité. Le salaire minimum pour 2025 ayant été fixé à 4,69 euros de l'heure, l'indemnité minimale est donc de 0,938 euro de l'heure. Elle est versée en plus du salaire ordinaire chaque fois que le travailleur est appelé à effectuer un travail. Par ailleurs, ce seuil légal peut être relevé dans les conventions collectives.

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le salarié reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité. Cela étant, deux situations doivent être examinées. La première situation concerne les travailleurs qui sont d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à leur domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doivent intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est effectué (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La seconde situation concerne les travailleurs qui ne sont pas présents sur le lieu de travail (à leur domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui disposent d'un certain degré de liberté pour organiser leur temps libre et d'un certain laps de temps pour

réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'ils ne sont pas tenus d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans cette situation, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. En pareil cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres pertinents (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail des salariés des services ambulanciers peut dépasser 60 heures.

### **Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail**

#### *Paragraphe 1 - Sécurité, santé et milieu du travail*

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

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 3§1 de la Charte (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 pertinentes du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le Comité a demandé des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

#### ***Politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents***

Le Comité rappelle que les nouvelles technologies, les contraintes d'ordre organisationnel et les exigences psychologiques favorisent l'émergence de facteurs de risque psychosociaux qui peuvent être à l'origine de stress, d'agressions, de violence et de harcèlement dans le travail. En ce qui concerne l'article 3§1 de la Charte, le Comité tient compte du stress, des agressions, de la violence et du harcèlement dans le travail lorsqu'il est amené à examiner si les politiques sont régulièrement évaluées ou revues à la lumière des risques nouvellement apparus. Les États parties doivent mener des activités en matière de recherche, de connaissance et de communication consacrées aux risques psychosociaux (Observation interprétative de l'article 3§1 de la Charte, Conclusions 2013 et 2017).

Dans sa réponse à une demande d'informations supplémentaires, le gouvernement note que la tâche B.2 de la stratégie de la République slovaque en matière de sécurité et de santé au travail pour la période 2021-2027 se concentre sur : l'identification des risques liés aux nouvelles technologies et à l'application du concept de l'industrie intelligente, dite *smart industry* (numérisation, automatisation, robotique et intelligence artificielle) ; les risques associés aux nouvelles formes de travail ; le changement climatique et son impact sur la sécurité et sur la santé au travail ; l'évolution démographique, notamment le vieillissement de la population active ; les risques psychosociaux (santé mentale) ; le renforcement de la préparation à d'éventuelles crises futures en matière de santé et de sécurité.

Le gouvernement cite également les recherches menées par la Faculté des sciences et technologies des matériaux et l'Université slovaque de technologie concernant les risques associés aux nouvelles technologies et la possibilité d'utiliser l'intelligence artificielle pour réduire les risques professionnels posés par les nouvelles technologies. Ces recherches portent également sur l'étude du lien entre différents facteurs liés à l'activité professionnelle et la survenue d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Par ailleurs, des recherches sur les sujets suivants ont été financées par des dispositifs de subventions en 2023 : i) un laboratoire d'expérimentation relatif à la sécurité du travail effectué à l'aide de machines portatives dans le cadre des interactions homme-machine, projet « Numérisation d'un poste de soudage robotisé », ii) le côté obscur de l'utilisation des technologies de l'information, les conséquences du technostress sur le bien-être et la productivité au travail, et iii) l'analyse des attentes et des perceptions des jeunes appartenant à la génération Z quant à leur future activité professionnelle sur le marché du travail.

## ***Économie à la demande et économie des plateformes***

Le rapport indique que la République slovaque est en train d'élaborer une législation nationale sur la protection des droits des personnes exécutant un travail via une plateforme. Dans ce contexte, elle participe aux travaux du groupe d'experts mis en place par la Commission européenne pour confronter les expériences et faciliter la transposition de la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil, du 23 octobre 2024, relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Dans le cadre de ce processus, la République slovaque a également entamé des négociations avec les représentants des plateformes, ainsi qu'avec les représentants des employeurs et des travailleurs. En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille prépare actuellement un projet de loi pour transposer la directive, avec l'objectif de la mettre en œuvre d'ici le 2 décembre 2026.

Le Comité note que la directive (article 12) impose aux plateformes de travail numérique l'obligation d'évaluer les risques que présentent les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes de prise de décision automatisés pour la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, en particulier en ce qui concerne les risques d'accident du travail, les risques psychosociaux et les risques ergonomiques possibles. À cet égard, les plateformes de travail numériques doivent évaluer si des garanties adaptées sont en place et établir des mesures de prévention et de protection. Les plateformes de travail numériques doivent également assurer l'information et la consultation efficaces et la participation des travailleurs de ces plateformes, et mettre à disposition des canaux de signalement efficaces pour assurer la sécurité et la santé de ces travailleurs, y compris pour les protéger de la violence et du harcèlement. La directive prévoit aussi que les plateformes de travail numériques n'utilisent pas de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés d'une manière qui exerce une pression indue sur les travailleurs des plateformes ou qui mette en danger d'une autre façon leur sécurité et leur santé physique et mentale.

Le Comité prend acte des préoccupations exprimées dans les observations du Centre slovaque des droits de l'homme, en particulier la question du statut juridique des travailleurs de plateforme qui n'est toujours pas réglementé dans le droit du travail slovaque, et l'incertitude quant à la manière dont cette lacune sera comblée par la législation transposant la directive. Selon une source citée par le Centre (Kováčik, T. (2025) Cartographie du travail des plateformes en Slovaquie, renvoyant à une étude de l'ETUI), la Slovaquie se positionne en deuxième place parmi les 14 pays européens étudiés pour ce qui est de la part du travail effectué via une plateforme, avec 4 % des personnes interrogées déclarant une activité dans ce domaine sur une base mensuelle.

Le Comité prend note des informations susmentionnées concernant le projet de transposition de la directive de l'UE et des préoccupations exprimées par le Centre slovaque des droits de l'homme. Il observe qu'à part mentionner que le travail via une plateforme a été inclus dans l'étude sur les formes d'emploi flexibles évoquées ci-après, le rapport ne fournit aucune autre information concernant le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales existantes relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes.

## ***Télétravail***

Le rapport indique que le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille a signé l'accord-cadre multilatéral de l'UE sur les dérogations applicables au télétravail transfrontalier (du 1<sup>er</sup> juillet 2023), qui permet aux télétravailleurs transfrontaliers effectuant moins de 50 %

de leur temps de travail dans leur pays de résidence de continuer à être couverts par le système de sécurité sociale du pays dans lequel leur employeur est établi. L'accord-cadre ne s'applique pas aux travailleurs indépendants, aux salariés exerçant d'autres activités salariées dans un autre pays et aux salariés dont le travail ne ressortit pas au télétravail.

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les modifications apportées au Code du travail en 2021 (§ 52 et suivants) imposent aux employeurs de rembourser les dépenses engagées objectivement pour disposer d'un bureau à domicile et de mener une évaluation des risques et de la conformité ergonomique de l'environnement de travail à domicile. L'Inspection nationale du travail a diffusé une méthodologie standard d'évaluation des risques et, depuis 2023, a mené quelques inspections pilotes. Le gouvernement ajoute qu'en 2023, l'Institut de recherche sur le travail et la famille a mené une étude intitulée « Formes d'emploi flexibles et sécurité et santé au travail », qui portait sur le travail à domicile, le télétravail, le travail via une plateforme, le travail hybride et d'autres formes de travail.

Le Comité prend également note des informations fournies par le Centre slovaque des droits de l'homme concernant les modifications apportées au Code du travail par la loi n° 76/2021 du 1<sup>er</sup> mars 2021 qui, selon le Centre, ont considérablement renforcé la protection des travailleurs notamment en imposant aux employeurs d'accorder aux travailleurs à distance un traitement égal à celui dont bénéficient les travailleurs sur place, et de prendre des mesures pour prévenir l'isolement social des télétravailleurs et pour leur donner accès au lieu de travail afin de favoriser les interactions sociales.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative au télétravail (voir Conclusion concernant l'article 3§3), qui prévoit notamment que les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs, y compris à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique), et la procédure de signalement.

### ***Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées***

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées, allant du contrôle aérien et de la sécurité ferroviaire à l'utilisation de certaines catégories de machines médicales et industrielles, sont réglementés par une combinaison de dispositions issues de la loi générale sur la sécurité et la santé au travail, d'une série de décrets sectoriels et de protocoles obligatoires de gestion de la fatigue intégrés dans des lois spéciales (par exemple la loi n° 513/2009 relative à l'aviation civile). Les employeurs doivent analyser la charge cognitive, mettre en place des systèmes de rotation, limiter le travail plusieurs nuits de suite et assurer une surveillance médicale des opérateurs.

### ***Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail***

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport indique que l'Autorité de santé publique a publié en 2022 un guide méthodologique sur le stress et les situations traumatisantes susceptibles de survenir dans le cadre de professions telles que les services d'urgence de première ligne, le travail social auprès des victimes de violence domestique ou la médecine légale. Ces lignes directrices imposent aux employeurs d'élaborer des plans d'intervention post-traumatique, de dispenser des conseils et, le cas échéant, de mettre en place une rotation du personnel. En outre, le rapport indique que la liste officielle slovaque des maladies professionnelles a été mise à jour par le biais du règlement n° 413/2023, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, afin d'inclure certains troubles mentaux liés au travail, permettant ainsi le versement d'une indemnisation lorsqu'un lien de causalité est établi. Il est



également noté qu'une étude intitulée « Le stress au travail et la tension mentale comme déterminants de la sécurité et de la santé au travail » a été menée en 2024.

### ***Emplois affectés par les risques liés au changement climatique***

En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport cite les modifications apportées au décret n° 99/2016 en vigueur depuis février 2024. Ces modifications réduisent les seuils maximaux de température au thermomètre mouillé (*WBGT – wet bulb globe temperature*), obligent les employeurs à aménager les horaires de travail pendant les vagues de chaleur. Les modifications imposent également la mise à disposition d'eau potable, d'aires de repos ombragées et, lorsque cela est techniquement possible, d'un système de climatisation. Un programme conjoint d'inspection estivale a été lancé en juillet 2024 par l'Inspection nationale du travail et l'Autorité de santé publique et devrait se poursuivre dans les secteurs du bâtiment et de l'agriculture, identifiés comme étant les plus exposés. Le gouvernement note en outre que la surveillance sanitaire publique sur les lieux de travail a été renforcée pendant les journées exceptionnellement chaudes de 2024, l'accent étant mis sur la vérification des mesures prises par les employeurs pour atténuer les effets délétères du stress thermique sur la santé des salariés.

Le Comité prend note des informations fournies par le Centre slovaque des droits de l'homme qui affirme que la législation en vigueur relative à la protection des travailleurs contre les effets des conditions météorologiques sur leur santé ne reflète pas l'impact du changement climatique et ne prévoit pas de plans d'atténuation ou d'adaptation à cet égard. Il souligne l'absence de mécanismes de prévention, par exemple en ce qui concerne les maladies infectieuses susceptibles d'être induites par le changement climatique, et l'absence de tout soutien en matière de santé mentale.

Le Centre indique qu'en vertu du cadre législatif existant, l'employeur est tenu de mettre en place des mesures visant à éliminer ou à réduire au mieux les effets délétères de l'humidité et des températures extrêmes sur la santé des salariés (par exemple, en fournissant de l'eau potable d'une certaine qualité et à température adéquate en cas de canicule ou de temps froid, ce qui doit être réglementé par des dispositions internes). Les salariés qui travaillent dans des conditions de chaleur extrême doivent bénéficier d'un nombre suffisant de pauses et les employeurs doivent prévoir une période d'acclimatation des salariés à la chaleur avant tout travail dans un environnement chaud.

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé

physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés au changement climatique et adopter des mesures de prévention et de protection. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. Les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant).

Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents concernant l'économie à la demande et l'économie des plateformes.

### **Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail**

#### ***Paragraphe 2 - Règlements de sécurité et d'hygiène***

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque et dans les commentaires transmis par le Centre national slovaque des droits humains.

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 3§2 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif notamment qu'il n'était pas établi que les travailleurs indépendants et les employés de maison soient protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (Conclusions 2021). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

#### ***Droit à la déconnexion***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

Le rapport indique que le Code du travail a été modifié en 2021 pour y inclure des dispositions sur le droit à la déconnexion. Plus précisément, les salariés travaillant à domicile ont le droit de ne pas utiliser les équipements de travail (c'est-à-dire de ne pas être connectés) pendant leur période de repos journalier ou leurs congés, sauf si la période en question correspond à des heures supplémentaires ou à une astreinte décidées d'un commun accord. En outre, les employeurs ne peuvent pas pénaliser leurs salariés pour non-exécution de tâches professionnelles pendant ces périodes de repos.

#### ***Champ d'application personnel des règlements***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

#### ***Travailleurs indépendants***

Le rapport ne fournit pas les informations demandées.

Dans ses commentaires, le Centre national slovaque des droits humains souligne le nombre élevé de faux travailleurs indépendants en République slovaque. Selon Eurostat, en 2018, à l'échelle de l'Union européenne, la République slovaque comptait la proportion la plus élevée de travailleurs indépendants ayant un seul client (23 %, contre une moyenne de 8,4 % pour l'UE) ; le pays arrivait en deuxième position pour la proportion de travailleurs indépendants ayant un seul client ou un client dominant (31,4 %, contre une moyenne de 16,2 % pour l'UE). Selon l'Institut des statistiques de la République slovaque, le nombre de faux indépendants est passé de 84 000 en 2010 à 107 000 en 2021. En 2024, l'Inspection du travail a constaté que 21 employeurs avaient embauché un total de 57 personnes dans le cadre de faux contrats

de travail indépendant, ces contrats étant les plus courants dans les secteurs de la production manufacturière, de l'administration et des services d'appui. Le Centre national slovaque des droits humains affirme que le faux travail indépendant s'accompagne d'un accès réduit aux protections conférées par le droit du travail et le système social, qu'il est souvent le seul choix possible pour les femmes qui combinent garde d'enfants et travail rémunéré, et qu'il est également utilisé pour des emplois peu qualifiés tels que le nettoyage, l'accueil ou le travail de bureau.

Le Comité rappelle que les États parties doivent garantir que l'emploi des travailleurs des plateformes numériques reflète la situation de fait de ces derniers afin d'éviter des abus, y compris l'utilisation du statut fictif de travailleur indépendant (Observation interprétative sur l'article 12§3 – Couverture sociale des travailleurs des plateformes numériques). Dans la mesure où le faux travail indépendant se traduit par une moindre protection de la santé et de la sécurité au travail, cette observation est tout aussi pertinente dans le contexte de l'article 3§2 de la Charte. En conséquence, le Comité réitère sa précédente conclusion, à savoir que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

### ***Télétravailleurs***

Hormis la référence au droit à la déconnexion figurant plus haut, le rapport ne fournit aucune information. Le Centre national slovaque des droits humains indique quant à lui, dans ses commentaires, que le Code du travail a été modifié en 2021 pour renforcer sensiblement la protection des salariés dans le contexte du télétravail. Outre l'instauration d'un droit à la déconnexion, les modifications en question ont imposé une stricte interdiction de la discrimination à l'égard des télétravailleurs, en garantissant une égalité de traitement avec les salariés en présentiel. Les travailleurs en distanciel se sont aussi vu accorder le droit au développement professionnel et l'obligation a été imposée aux employeurs de prendre des mesures pour prévenir l'isolement social des télétravailleurs.

### ***Employés de maison***

Le rapport ne fournit pas les informations demandées. En conséquence, le Comité réitère sa précédente conclusion, à savoir que la situation en République slovaque n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

### ***Travailleurs temporaires***

Le rapport indique que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation sur la santé et la sécurité au travail, et renvoie aux dispositions légales nationales pertinentes.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs indépendants ne sont pas protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- il n'est pas établi que les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

### **Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail**

#### *Paragraphe 3 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque, ainsi que dans les commentaires soumis par le Centre national slovaque des droits humains.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§3 de la Charte révisée (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 1).

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

S'agissant des mesures fondamentales et des principes relatifs au contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité, le rapport indique que ces questions sont régies par la loi n° 125/2006 Coll. relative à l'Inspection du travail. Cela s'applique à toutes les catégories de travailleurs, qu'ils soient salariés à plein temps, travailleurs indépendants ou autres.

S'agissant du système d'inspection du travail, le rapport note que ces responsabilités incombent au ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille, à l'Inspection nationale du travail et à ses antennes territoriales. Le rapport indique que les missions de l'Inspection du travail dans le domaine de la santé et sécurité au travail consistent i) à vérifier le respect de la législation et d'autres réglementations afin de garantir la santé et la sécurité au travail et ii) à procéder à d'autres inspections en matière de santé et sécurité au travail, notamment à des fins d'enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

#### ***Travailleurs domestiques***

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique qu'en ce qui concerne les travailleurs domestiques employés à domicile par des particuliers, l'article I § 9 de la loi relative à l'Inspection du travail autorise les agents de contrôle à pénétrer dans des locaux habités sous réserve que le propriétaire ou l'occupant ait donné son accord. Dans le cadre d'une campagne thématique menée en 2023-2024, 145 agences ont été contrôlées et 38 amendes ont été infligées, principalement pour absence d'évaluation des risques.

#### ***Travailleurs des plateformes numériques***

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que les travailleurs des plateformes numériques qui ont officiellement le statut de salariés entrent déjà dans le champ des missions ordinaires de l'Inspection du travail. Dans les cas où les travailleurs des plateformes sont traités comme des indépendants, la transposition prochaine de la Directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme conférera explicitement des pouvoirs à l'Inspection du travail. En attendant, l'Inspection nationale du travail coopère avec l'administration fiscale pour déceler le « pseudo-travail indépendant » (ou système *Švarc*). D'après les informations fournies, lors de 321 vérifications conjointes en 2024, les inspecteurs ont constaté des manquements dans 27 % des cas. Le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille travaille actuellement à la préparation d'un projet de loi visant à

garantir que la transposition de ladite directive se fera dans le délai fixé à son article 29.1, c'est-à-dire d'ici au 2 décembre 2026.

Dans ses commentaires, le Centre national slovaque des droits humains souligne que l'Inspection du travail ne conduit actuellement aucune activité ciblée relative au travail via une plateforme, et que la surveillance pourrait donc être insuffisante. Il fait valoir que pour assurer un contrôle efficace et garantir l'application de la réglementation, il est essentiel de renforcer les services de l'Inspection du travail.

### **Télétravailleurs**

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport fournit des informations sur les modifications apportées en 2021 au Code du travail en ce qui concerne le télétravail (§ 52 et suivants). Conformément à ces dispositions, l'employeur doit procéder à une évaluation des risques et assurer la conformité aux normes d'ergonomie dans l'espace de travail à domicile, respecter le « droit à la déconnexion » consacré par la loi et avertir le travailleur – lequel doit avoir donné son accord préalable – lorsque l'Inspection du travail prévoit de procéder à une visite. L'Inspection nationale du travail a diffusé une méthodologie standard d'évaluation des risques et a effectué depuis 2023 un nombre limité de visites pilotes d'inspection (dans un premier temps dans les secteurs des TIC et des services partagés), soit en se rendant physiquement sur place avec l'accord du travailleur, soit en effectuant une évaluation à distance sur la base de photos.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

### ***Travailleurs détachés***

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que les travailleurs détachés sont protégés par la loi n° 351/2015 Coll. relative à la coopération transnationale en matière de détachement de travailleurs pour l'exécution d'une mission dans le cadre d'une prestation de services, qui oblige l'employeur étranger à notifier le détachement et à veiller à ce que les documents relatifs à l'emploi soient disponibles en langue slovaque. L'Inspection du travail peut infliger des sanctions administratives et collabore avec ses homologues dans l'État membre d'origine. Les services de l'Inspection du travail participent aussi activement à des missions conjointes en coopération avec l'Autorité européenne du travail (AET), qui contrôle également les travailleurs détachés et leurs conditions de travail.

### ***Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance***

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique qu'en ce qui concerne les travailleurs employés dans le cadre de chaînes de sous-traitance, l'article I § 7 de la loi n° 82/2005 Coll. relative au travail illégal et à l'emploi illégal prévoit une responsabilité solidaire entre l'entreprise utilisatrice et le sous-traitant pour les obligations en matière de santé et sécurité au travail.

### ***Travailleurs indépendants***

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que les autorités de contrôle – notamment les services de l'Inspection du travail – vérifient le respect des dispositions du Code du travail pour l'ensemble des travailleurs, à l'exception des travailleurs indépendants, qui n'entrent pas dans la définition d'un salarié. Le rapport note, cependant, que l'Inspection du travail met actuellement davantage l'accent sur les « faux » travailleurs indépendants. Cela contribue, entre autres, à garantir la santé et la sécurité au travail, étant donné que la détermination de leur statut correct accroît aussi la protection des travailleurs.

Dans ses commentaires, le Centre national slovaque des droits humains indique qu'en 2024, l'Inspection du travail a décelé 21 cas d'employeurs qui avaient eu recours fallacieusement à 57 travailleurs déclarés comme indépendants. De tels contrats se rencontraient le plus souvent dans le secteur de l'industrie manufacturière et dans les services d'administration et de soutien. Le Centre mentionne une analyse qualitative effectuée par ses soins qui a conclu que les contrôles de l'Inspection du travail concernant le pseudo-travail indépendant sont très efficaces lorsque l'Inspection du travail a eu connaissance au préalable des entreprises qui se livrent à ces pratiques. Il fait observer que par rapport au grand nombre de personnes qui sont de faux travailleurs indépendants, le petit nombre de cas détectés dans le cadre des enquêtes montre que l'Inspection du travail manque de moyens pour procéder aux contrôles.

Le Comité note que les travailleurs indépendants n'entrent pas dans la définition d'un salarié et ne sont donc pas soumis au contrôle de l'Inspection du travail concernant le respect des réglementations en matière de santé et de sécurité. Il rappelle avoir reconnu qu'étant donné la différence des conditions dans lesquelles les salariés et les travailleurs indépendants accomplissent leur travail, il peut y avoir, dans une certaine mesure, des règles différentes pour se conformer aux exigences en matière de sécurité et d'hygiène. Néanmoins, l'objectif d'assurer un milieu de travail sans danger et salubre doit être le même pour les salariés et les travailleurs indépendants et les règlements et leur contrôle doivent être appropriés et adaptés au travail effectué (Conclusions XIV-2 – Observation interprétative de l'article 3). Il conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants ne fait l'objet d'aucun contrôle de l'Inspection du travail.

### ***Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution***

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique que les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement (stress thermique, rayonnement solaire excessif ou polluants de l'air) sont désormais couverts par le décret n° 99/2016 Coll. sur les conditions microclimatiques admissibles au travail. Les modifications apportées à ce décret en février 2024 obligent les employeurs à réorganiser le travail pendant les vagues de chaleur, à mettre à disposition de l'eau potable, à aménager des zones de repos ombragées et, lorsque c'est techniquement faisable, à climatiser les locaux. Un programme d'inspection conjointe pendant l'été entre l'Inspection nationale du travail et l'Autorité de santé publique a débuté en juillet 2024 et devrait se poursuivre dans le BTP et l'agriculture, les deux secteurs identifiés comme étant les plus exposés.

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants ne fait l'objet d'aucun contrôle de l'Inspection du travail.



## **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 -- République slovaque.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

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

### ***Notion de travail égal ou de valeur égale***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 4§3, afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures salariales doivent être telles qu'elles permettent d'apprécier si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Cette dernière, c'est-à-dire la valeur d'un emploi dans le but d'en déterminer la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre, notamment les qualifications professionnelles et en matière d'éducation et de formation requises, les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différentes modalités d'organisation du travail. Ces critères ne doivent pas être fondés, que ce soit directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils doivent inclure les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique. Ils doivent être appliqués de manière objective et neutre en matière de genre, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Selon le rapport, un travail égal ou de valeur égale est défini à l'article 119a du Code du travail, qui prévoit que les conditions de rémunération doivent être fixées sans aucune discrimination fondée sur le sexe. Les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale. Un travail de valeur égale s'entend d'un travail du même niveau ou d'un niveau comparable de complexité, de responsabilité et de difficulté, accompli dans les mêmes conditions de travail ou des conditions de travail comparables, avec la même productivité et

les mêmes résultats, ou une productivité et des résultats comparables auprès du même employeur.

Si ce dernier fait appel à un système d'évaluation des emplois, l'évaluation doit reposer sur des critères communs aux hommes et aux femmes sans aucune discrimination fondée sur le sexe. Pour évaluer la valeur du travail d'une femme ou d'un homme, l'employeur peut également appliquer d'autres critères objectivement mesurables qui peuvent être appliqués à tous les employés sans distinction de sexe.

Le Comité relève dans le rapport pays (Slovaquie, 2024) du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination que la définition du travail de valeur égale énoncée à l'article 119 du Code du travail n'est pas suffisamment claire. L'Inspection du travail rencontre des problèmes dans son application lorsqu'elle évalue la complexité, la responsabilité et la pénibilité comparables du travail, en particulier lorsqu'elle effectue des inspections du travail axées sur l'égalité salariale. La législation de la République slovaque n'énonce pas de critères objectifs (comme les exigences éducationnelles, professionnelles et en matière de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches à accomplir). Il n'existe pas de statistiques sur le nombre et les types d'affaires de discrimination salariale portées devant les tribunaux nationaux.

Le Comité note en outre que, d'après le rapport, le Centre national slovaque des droits humains (l'organisme chargé de l'égalité) n'a porté aucune affaire relative à l'égalité de rémunération devant les tribunaux et qu'il n'a même pas signalé une seule affaire en 2023. L'Inspection nationale du travail ne fournit pas de statistiques sur les motifs de discrimination identifiés et les sanctions imposées spécifiquement pour discrimination.

Dans le rapport annuel de 2022, l'Inspection nationale du travail avait recensé 23 cas d'inégalités salariales (violation de l'article 119a du Code du travail, qui régit le salaire pour un travail égal et pour un travail de valeur égale) et dans le rapport de 2023, 20 cas d'inégalités salariales ont été recensés, mais aucune autre information détaillée n'a été fournie, notamment en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le Comité considère qu'en l'absence de paramètres clairs pour définir un travail de valeur égale, comme les exigences en matière d'éducation, de profession et de formation, et en l'absence totale de pratique judiciaire, malgré les cas identifiés par l'Inspection nationale du travail, la situation n'est pas conforme à la Charte.

### ***Systèmes de classification des emplois et de rémunération***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de

discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Selon le rapport, en vertu de l'article 119 a(3) du Code du travail, si l'employeur fait appel à un système d'évaluation des emplois, l'évaluation doit reposer sur des critères communs aux hommes et aux femmes sans aucune discrimination fondée sur le sexe. Les critères de classification des taux de rémunération du travail doivent garantir que tout travail objectivement égal et équivalent est rémunéré au même taux.

Le Comité note, d'après le rapport pays (Slovaquie, 2024) du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que dans l'évaluation du travail des femmes et des hommes, les employeurs peuvent utiliser d'autres critères objectivement mesurables s'ils peuvent s'appliquer à tous les employés sans considération de sexe. Toutefois, le Code du travail n'impose pas aux employeurs l'obligation de disposer d'un tel système d'évaluation des postes par écrit. Il n'existe pas d'exemples de bonnes pratiques ni de directives concernant les systèmes d'évaluation et de classification des emplois.

Le Comité constate qu'un employeur n'est pas tenu de mettre en place un système d'évaluation des emplois. Il considère par conséquent qu'il n'a pas été démontré qu'il existe dans les secteurs public et privé des systèmes de rémunération et de classification des emplois qui garantiraient l'existence d'un système de rémunération transparent et neutre du point de vue du genre. En conséquence, la situation n'est pas conforme à la Charte.

### ***Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes***

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des

indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, § 53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, par. 53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le rapport indique que, dans le cadre de la transposition de la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, par la transparence salariale et les mécanismes d'application du droit, la possibilité sera envisagée d'utiliser des méthodes et des critères objectifs et non fondés sur le genre pour évaluer le travail, comme les qualifications et les compétences, l'intensité de travail, la responsabilité et les conditions de travail.

D'après le rapport, le projet national Égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail proposait un système de certification qui pourrait fonctionner en République slovaque. Le projet était également axé sur le domaine des audits de genre, abordant également la question de l'évaluation personnelle, de la rémunération financière et non financière et de la progression de carrière. Une méthodologie a été mise en place pour réaliser des audits de genre en République slovaque, sur la base de laquelle des organismes accrédités par le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille de la République slovaque peuvent réaliser ce type d'audits. La méthodologie vise à unifier les procédures et les normes qui sont nécessaires pour garantir des résultats qualitatifs et atteindre les objectifs des audits de genre.

Le Comité relève d'après les commentaires soumis par le Centre national slovaque des droits humains que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Slovaquie est toujours l'un des plus importants parmi les pays de l'UE. En 2024, les femmes gagnaient en moyenne 18,4% de moins que les hommes. Les progrès pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes stagnent depuis plusieurs années. La question de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Slovaquie concerne principalement les grandes entreprises (comptant au moins 250 salariés), les secteurs de l'industrie et des services publics. D'après une étude récente de la Banque nationale de la République slovaque, les facteurs qui contribuent le plus aux disparités salariales sont le niveau d'instruction, les stéréotypes sexistes, la durée de l'emploi et les responsabilités familiales. En outre, les conventions collectives ne jouent plus un rôle important dans les négociations sur les disparités salariales.

Le Comité note que, d'après Eurostat, l'écart salarial entre les femmes et les hommes était de 16% en 2021, de 16,8% en 2022 et de 15,7% en 2023. Il note en outre que la moyenne de l'UE s'élevait à 12% en 2023. Le Comité considère que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes demeure élevé et qu'aucun progrès mesurable n'a été enregistré. La situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte aux motifs que:

- que la notion de travail de valeur égale n'est pas suffisamment définie en droit ou dans la jurisprudence ;
- qu'il n'a pas été établi qu'il existe, dans les secteurs public et privé, des systèmes de rémunération et de classement des emplois qui garantiraient l'existence d'un système de rémunération transparent et neutre ;
- qu'aucun progrès mesurable n'a été enregistré pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la République slovaque et des observations soumises par l'Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL) et le Centre national slovaque pour les droits de l'Homme.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'évaluation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

### ***Liberté syndicale positive***

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé des informations sur les mesures qui ont été prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

En réponse, le rapport fournit des informations sur le droit de s'associer librement avec d'autres pour la protection de leurs droits économiques, sociaux et culturels, tel que réglementé par la loi n° 83/1990 Coll. sur l'association des citoyens. Les syndicats et les organisations patronales peuvent être créés et rejoints par les employés et les employeurs.

Le rapport fournit en outre des informations sur le processus de création ou de dissolution d'un syndicat, ainsi que sur les mesures prises à l'encontre des syndicats qui mènent des activités contraires à la loi.

La réponse ne fournit toutefois pas d'informations sur les mesures qui ont été prises pour renforcer la liberté d'association positive des travailleurs en général, ou dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Le Comité note, d'après des sources extérieures (Institute for European Policy, Mapping Platform Work in Slovakia, 2025), que le travail sur les plateformes en Slovaquie n'est pas réglementé, ce qui conduit à des emplois précaires. Les travailleurs de plateforme n'ont pas de relation directe avec leur employeur et n'ont pas la capacité de mener des négociations collectives. Selon ces sources, les travailleurs de plateforme numérique en Slovaquie sont généralement des travailleurs indépendants, un principe qui s'applique à toutes les formes de travail de plateforme. Certains, en particulier dans le micro-travail irrégulier, peuvent avoir des contrats de travail à durée déterminée, également appelés « contrats de travail ». La classification juridique des personnes employées par les plateformes a de profondes implications socio-juridiques, notamment en ce qui concerne la capacité des travailleurs de plateforme à faire valoir leurs droits sociaux. L'absence de réglementation juridique empêche également le dialogue social. De plus, il n'existe pas de registre officiel des plateformes numériques en Slovaquie, ni de réglementation couvrant les plateformes numériques. Les plateformes numériques ne sont pas considérées juridiquement comme des employeurs, et leurs travailleurs ne sont pas considérés juridiquement comme leurs employés, ce qui les empêche d'accéder aux droits du travail.

Le Centre national slovaque pour les droits de l'homme, dans ses observations en tant que tiers, indique également que le statut juridique des travailleurs de plateforme reste non réglementé dans le droit du travail slovaque et que l'inspection du travail ne mène actuellement aucune activité ciblée en rapport avec le travail de plateforme.

Le Comité note que le ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille travaille actuellement à l'élaboration d'un projet de loi afin que la transposition de la directive européenne sur les travailleurs des plateformes (2024/2831) soit effectuée d'ici décembre 2026. Toutefois, compte tenu de ce qui précède et en l'absence d'autres informations dans le

rapport sur les mesures prises ou envisagées, le Comité conclut que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

***Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective***

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques permettant de déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport indique que les organisations d'employeurs qui répondent aux critères suivants sont considérées comme représentatives :- Regroupent des employeurs de plusieurs secteurs économiques ou sont actives dans au moins cinq régions et emploient collectivement au moins 100,000 travailleurs (ce qui représente 3,8 % de la main-d'œuvre de la République slovaque), ou - s'il existe moins de trois associations de ce type, d'autres associations qui répondent aux mêmes critères régionaux ou sectoriels mais emploient moins de 100,000 personnes peuvent également être éligibles. Dans ce cas, les associations employant le plus grand nombre de travailleurs seront sélectionnées, en veillant à ce qu'il n'y ait pas plus de trois associations représentatives au total.

***Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques permettant de déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats dans le dialogue social et les négociations collectives. Il a notamment demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, ainsi que sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des salariés (question ciblée c)).

Selon le rapport, les associations syndicales qui répondent aux critères suivants sont considérées comme représentatives : - les associations syndicales représentant des salariés de plusieurs secteurs économiques et comptant au moins 100,000 membres (soit 3,8 % de la main-d'œuvre de la République slovaque) ; ou - S'il existe moins de trois associations de ce type, d'autres associations comptant moins de 100,000 membres peuvent être éligibles. Dans ce cas, les associations comptant le plus grand nombre de membres sont sélectionnées, de manière à ce qu'il n'y ait pas plus de trois associations syndicales représentatives au total.

En ce qui concerne les syndicats minoritaires, le Comité note dans ses conclusions de 2022 que tous les syndicats qui ne sont pas membres des organisations nationales d'employés et d'employeurs sont libres d'exercer leurs activités et leurs fonctions sans aucune restriction. Cela inclut la conclusion d'accords collectifs au niveau de l'entreprise et d'autres droits et obligations accordés aux représentants des employés.

Le rapport précise en outre que le Code du travail définit différents types de représentants des travailleurs, notamment les organes syndicaux, les comités d'entreprise, les mandataires des travailleurs, les représentants en matière de sécurité et de santé au travail (en vertu de la loi n° 124/2006 Coll.) et les organes coopératifs spéciaux élus par les assemblées générales (dans les coopératives où l'adhésion implique une relation de travail).

Les représentants des salariés peuvent agir simultanément sur le lieu de travail et, si les salariés ne forment pas de syndicat, d'autres formes de représentation sont autorisées, mais uniquement avec le consentement des salariés. Le Code du travail définit les pouvoirs respectifs des syndicats et des comités d'entreprise et prévoit des dispositions spécifiques pour la représentation dans les sociétés européennes et les coopératives.

### ***Droit syndical de la police et des forces armées***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la question de savoir si et dans quelle mesure les membres de la police et des forces armées se voient garantir le droit d'organisation (question ciblée d)).

Selon le rapport, les membres de la police et des forces armées ont le droit de s'organiser conformément à la loi n° 83/1990 Coll. sur les associations de citoyens, qui s'applique aux catégories de travailleurs mentionnées dans la même mesure qu'à tous les autres travailleurs.

Dans ses commentaires, EUROMIL souligne que l'article 12(4) de la loi n° 281/2015 Coll. sur le service public des militaires de carrière, qui interdisait aux militaires de carrière de s'associer à des syndicats, a été annulé pour être contraire à la Constitution. EUROMIL indique que, si la déclaration figurant dans le rapport national concernant le droit d'organisation des membres des forces armées est juridiquement exacte, la reconnaissance des droits d'association des militaires de carrière repose sur une décision judiciaire et non sur une réforme législative. EUROMIL souligne également que les militaires de carrière n'ont pas encore créé de syndicat.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation en République slovaque n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.



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

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque, ainsi que des observations formulées par le Centre national slovaque des droits de l'homme (SNCHR).

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

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

### **Mesures visant à favoriser la consultation paritaire**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Selon le rapport, les consultations paritaires menées au niveau national le sont au sein du Conseil économique et social tripartite (CES). Le CES examine la quasi-totalité des propositions (législatives et non législatives) avant leur présentation au Gouvernement pour adoption. En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que le CES, qui se compose de représentants de l'État, des syndicats et des employeurs, s'est réuni 29 fois entre janvier 2020 et juin 2025.

Le Comité prend note de l'observation du SNCHR selon laquelle la Confédération des syndicats de la République slovaque souligne depuis longtemps que la version actuelle de la loi sur les consultations tripartites est une entrave à un dialogue social efficace. Depuis la modification de cette loi en 2021, des associations n'ayant pas ou ayant peu de membres, n'ayant aucun salarié et ne percevant aucune cotisation, peuvent participer aux consultations. En pratique, la Confédération met en garde contre le fait que ces associations n'agissent pas au nom des salariés et mettent à mal le dialogue social. Les syndicats soulignent également que ces pratiques sont susceptibles de fonder une inégalité de traitement en ce qui les concerne, puisqu'ils sont tenus, eux, de satisfaire à un grand nombre de critères pour être autorisés à participer au dialogue social. Le Comité prend également note des observations de la CEACR, qui a estimé que cette modification « pourrait donner lieu à des situations où une organisation de travailleurs ou d'employeurs pourrait être considérée comme faisant partie des plus représentatives, afin de parvenir à une égalité numérique dans la représentation des travailleurs et des employeurs au sein du Conseil, alors qu'en réalité, le nombre de ses membres pourrait être de loin inférieur à celui des autres organisations les plus représentatives. » (Observation (CEACR) – adoptée en 2024 et rendue publique lors de la 113<sup>e</sup> session de la CIT (2025)). À la suite de l'examen de ce cas individuel par la Commission de l'application des normes de l'OIT lors de la 113<sup>e</sup> session de la CIT, la commission a demandé, notamment, au gouvernement de « garantir également que, en droit et dans la pratique, aucune exception ne permet à des organisations de se voir octroyer le même droit d'être consulté que les organisations représentatives » (Cas individuel (CAS) - Discussion : 2025, Publication: 113<sup>e</sup> session de la CIT (2025)).

Le Comité rappelle que les consultations tripartites peuvent être considérées comme étant des « consultations paritaires » pour autant que les partenaires sociaux soient représentés sur un pied d'égalité dans les organisations en question (Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie, Réclamation n° 140/2016, Décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, §106 ; Conclusions V (1977), Observation interprétative de l'article 6§1). Compte tenu des préoccupations susmentionnées, le Comité considère qu'il n'est pas établi qu'une représentation égale des employeurs et des salariés au sein du CES soit assurée en droit et dans la pratique.

Le Comité conclut qu'il n'est pas établi que les consultations paritaires aient été suffisamment favorisées.

### ***Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le Comité rappelle que, dans sa conclusion précédente sur cet article (2022), il avait ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations détaillées sur la structure et les activités du CES en particulier, ainsi que sur les consultations paritaires menées dans le secteur public en général, avec des exemples de consultations donnant lieu à de nouveaux droits pour les travailleurs et/ou améliorant leurs conditions de travail.

Le Comité constate que le rapport lui-même ne donne que des informations générales sur le cadre juridique des consultations paritaires sans renseigner concrètement sur les sujets abordés et les conclusions tirées par le CES. En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que les délibérations et les résultats les plus importants du CES comprennent des recommandations de consensus concernant l'augmentation annuelle du salaire minimum, une position commune sur la consolidation des allocations parentales adoptée en 2022 et des sessions extraordinaires qui ont approuvé le versement d'une subvention salariale « de premier secours », puis le dispositif de soutien aux familles touchées par une réduction temporaire du temps de travail (Kurzarbeit) (loi n° 215/2021 Coll.) pendant la crise de la Covid-19. De plus, le Comité a, en 2023, formulé sur la réforme du système des pensions un avis favorable au rattachement de l'âge de la retraite à l'accroissement de l'espérance de vie, en dépit des réserves émises par la Confédération des syndicats de la République slovaque.

Selon une autre source consultée par le Comité, le Conseil économique et social s'est réuni cinq fois en 2023 et a examiné des sujets très divers sur la plupart desquels un accord a été obtenu, notamment sur le salaire minimum (pour la deuxième année consécutive après plus de 10 ans) (Eurofound, Industrial relations and social dialogue, Slovakia: Developments in working life 2023).

### ***Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés i) à la transition numérique ou ii) à la transition verte.

Selon le rapport, le 12 décembre 2022, le CES a examiné et approuvé le projet de Plan d'action sur la transition numérique de la République slovaque pour 2023-2026, ainsi que la Stratégie nationale pour les compétences numériques de la République slovaque pour 2023-2026 et le plan d'action s'y rapportant.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que le CES était devenu un espace de consultations sur la transition verte. Le 4 novembre 2024, le CES a formulé un avis formel sur la version mise à jour du Plan national intégré pour l'énergie et le climat de la République slovaque et sur le Fonds pour une transition juste associé ; le 24 juin 2025, il a examiné l'objectif climatique de l'UE pour 2040, les représentants des employeurs insistant pour qu'une étude d'impact détaillée sur l'industrie lourde soit réalisée avant son approbation.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les consultations paritaires ont été suffisamment favorisées.

## **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 et des commentaires du Centre national slovaque des droits humains.

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 6§2 de la Charte (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 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

### **Coordination de la négociation collective**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

Le rapport indique que les négociations collectives sont menées au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel sur la base d'une procédure définie par la loi n° 2/1991 relative à la négociation collective. Le rapport ne fournit pas d'informations sur l'existence de clauses *erga omnes* ou d'autres mécanismes d'extension dans le droit national. Il précise cependant que les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise ne peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives d'un niveau supérieur qu'à la condition qu'elles établissent des droits plus favorables aux salariés que la législation ou les conventions collectives d'un niveau supérieur.

Le Comité fait observer que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimum de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un élément essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il estime que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

### **Promotion de la négociation collective**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport indique que le gouvernement n'a pas connaissance de tels obstacles et ne fournit pas d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir la négociation collective.

Le Comité note que la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a récemment fait part de son inquiétude concernant les effets que pourrait avoir la suppression du mécanisme d'extension au niveau sectoriel sur la couverture conventionnelle après la modification de la loi sur la négociation collective adoptée en 2021 (Organisation internationale du Travail. (2025). Demande directe (CEACR) – adoptée en 2022, publiée lors de la 111<sup>e</sup> session de la CIT (2023). Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - Slovaquie (Ratification : 1993). NORMLEX). Eurofound a récemment fait état d'une tendance à la décentralisation du système de négociation collective de la République slovaque, accompagnée d'une couverture conventionnelle plus faible, qui se situe, selon les estimations les plus récentes, entre 25 % et 35 % (Eurofound (2024). *Working life country profile: Slovak Republic*).

Le Centre national slovaque des droits humains fait observer que les principaux obstacles à la négociation collective sont sa forte décentralisation, la faiblesse de la négociation sectorielle et, d'une manière générale, les faibles niveaux de syndicalisation et de participation des travailleurs aux syndicats.

Le Comité considère que le rapport manque d'informations suffisantes sur le fonctionnement concret de la négociation collective. Ces informations devraient notamment porter sur l'étendue et la teneur des négociations menées à différents niveaux, tel qu'attesté par le nombre de conventions collectives conclues et en vigueur, sur le nombre de travailleurs couverts par ces conventions, et sur les mesures prises ou prévues pour promouvoir la négociation collective, conformément à l'article 6§2. Compte tenu, en particulier, de la baisse de la couverture conventionnelle et de la suppression récente du mécanisme d'extension qui s'appliquait auparavant au niveau sectoriel, le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

### **Travailleurs indépendants**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport indique que les travailleurs indépendants sans salariés, les travailleurs freelances et les autres travailleurs non-salariés ne sont pas couverts par les conventions collectives dans le droit national. Cependant, un projet de loi qui permettrait aux travailleurs indépendants économiquement dépendants d'être couverts par les dispositions des conventions collectives qui concernent la rémunération ainsi que la santé et la sécurité au travail est actuellement examiné.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent de facto d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*,

réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, § 37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre le travailleur et la personne à qui il fournit son travail. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, § 38).

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que le droit de négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, n'est pas suffisamment promu.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte pour les motifs suivants :

- la promotion de la négociation collective est insuffisante ;
- la promotion du droit de négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés, est insuffisante.

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

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque et dans les commentaires transmis par l'Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) et le Centre national slovaque des droits humains (SNCHR).

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 6§4 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité a estimé que la situation de la République slovaque 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'État/du secteur public et que les restrictions au droit de grève allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte. Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

### **Interdiction du droit de grève**

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles applicables, leur mise en œuvre pratique et la jurisprudence pertinente.

Selon le rapport, il existe plusieurs catégories de fonctionnaires dont le droit de grève est restreint ou interdit. Il s'agit des juges, des procureurs, des membres des forces armées, des pompiers, des membres des services de secours, des exploitants de centrales nucléaires et de certaines professions liées aux télécommunications.

L'article 37 (4) de la Constitution slovaque dispose ce qui suit : « Le droit de grève est garanti. Une loi en fixe les modalités. Les juges, les procureurs, les membres des forces armées et des corps armés, ainsi que les membres et les employés des brigades de pompiers et des services de secours n'ont pas ce droit ».

En outre, aux termes de l'article 20 de la loi n° 2/91 sur les négociations collectives : « Toute grève est illégale en vertu de cette loi pour : (...)

h) les employés chargés de l'exploitation des équipements des centrales nucléaires, des équipements contenant des matières fissiles et des équipements d'oléoducs ou de gazoducs ;

i) les juges, les procureurs, les membres des forces armées et des corps armés, les membres et les employés des brigades de pompiers et des services de secours, ainsi que les employés chargés de gérer et d'assurer le trafic aérien ;

k) les employés qui travaillent dans les zones touchées par des catastrophes naturelles où des mesures d'urgence ont été déclarées par les autorités compétentes de l'État ».

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte aux motifs que le droit de grève était interdit pour un grand nombre d'employés de l'État/du secteur public et que les restrictions au droit de grève allaient au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2022).

Le Comité rappelle que des restrictions au droit de grève dans les secteurs essentiels à la vie de la communauté peuvent être réputées servir à des fins légitimes, car les grèves dans ces secteurs pourraient constituer une menace pour les droits et libertés d'autrui, l'ordre public, la sécurité nationale et/ou la santé publique (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Toutefois, la simple interdiction des grèves même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive,

comme les secteurs de « l'énergie » ou de « la santé » – n'est pas considérée comme proportionnée, dans la mesure où elle ne fait pas de distinction entre les différentes fonctions exercées au sein de chaque secteur (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114).

L'interdiction pure et simple de faire grève imposée aux travailleurs de ces secteurs, sans distinction selon leurs fonctions, ne saurait être considérée comme proportionnée au but de protection des droits et libertés d'autrui, de l'ordre public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Le fait d'imposer une interdiction absolue de faire grève à des catégories de fonctionnaires, tels que les agents de police, les agents pénitentiaires, les pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, parce qu'une telle interdiction est par définition disproportionnée, et qu'une alternative moins restrictive consisterait à préciser les services essentiels à fournir (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, §114 ; voir aussi Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Les restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires, notamment ceux dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, sont directement liées aux droits et libertés d'autrui, à l'ordre public, à la sécurité nationale ou à la santé publique, peuvent être considérées comme poursuivant un but légitime au sens de l'article G (Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « *Podkrepa* » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, § 45). Cependant, une suppression du droit de grève pour l'ensemble des fonctionnaires ne saurait être considérée comme conforme à la Charte (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à recourir à des grèves symboliques n'est pas suffisant (Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « *Podkrepa* » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §§ 44-46).

Concernant les policiers, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique (Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 80/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont excessives au point de priver le droit de grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte. Tel sera le cas, par exemple, si la police peut exercer le droit de grève mais seulement à la condition qu'une série de tâches et de travaux continuent d'être effectués pendant la période de grève, dont la définition est tellement large qu'elle rend ineffectif l'exercice du droit de grève (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

En conséquence, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction absolue du droit de grève imposée aux pompiers, aux membres des services de secours, aux exploitants de centrales nucléaires et aux employés chargés de gérer et d'assurer le trafic aérien va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G de la Charte, à savoir que la restriction soit prescrite par la loi et qu'elle soit nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (Organisation européenne

des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§ 114-116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, de l'obligation de respecter la discipline militaire, et du fait que toute action collective pourrait perturber des interventions au point de compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée en vertu de l'article G, sous réserve que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 117 ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) c. Italie, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, § 152 ; Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, § 100).

Le Comité ne trouve toutefois aucune information sur d'autres moyens qui permettraient aux membres des forces armées de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération. En conséquence, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction imposée aux membres des forces armées va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

### **Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum**

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir, et de donner des détails sur les règles applicables, leur mise en œuvre pratique et la jurisprudence pertinente.

Aux termes de l'article 20 de la loi n°2/1991 sur les négociations collectives : « Toute grève est illégale en vertu de cette loi pour : (...)

g) les employés des établissements de santé ou des services sociaux, si leur participation met en danger la vie ou la santé des citoyens ;

i) les employés fournissant des services de télécommunications et les employés chargés de l'entretien et de l'exploitation des systèmes publics d'approvisionnement en eau, si leur participation met en danger la vie ou la santé des citoyens ;

(2) Selon cette loi, sont également illégales les grèves des fonctionnaires nommés à des fonctions d'encadrement et des fonctionnaires qui exercent des fonctions officielles concernant directement la protection de la vie et de la santé, si leur participation à la grève met en danger la vie ou la santé de la population ».

Le Comité estime que ces restrictions sont conformes à ce que les États parties peuvent imposer en vertu de l'article G de la Charte.

### **Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure**

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Le rapport ne fournit aucune information sur ces questions.



### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, pour les motifs suivants :

- les pompiers, les membres des services de secours, les exploitants de centrales nucléaires, les employés qui font fonctionner des oléoducs ou des gazoducs et les employés chargés de gérer et d'assurer le trafic aérien n'ont pas le droit de grève;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de grève et il n'est pas établi qu'ils disposent de moyens autres que le droit de grève pour négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

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

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par la République slovaque et des observations soumises par le Centre national slovaque pour les droits de l'homme.

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (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 no. 1).

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

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

### ***Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et réduire la ségrégation entre les sexes, le rapport fait référence au Plan d'action national pour l'emploi des femmes 2022-2030, qui est lié à la Stratégie nationale pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances en République slovaque pour 2021-2027. Le rapport mentionne également un projet de loi portant modification de la loi n° 311/2001 (Code du travail) en vue de transposer dans le droit national la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Selon le rapport, la République slovaque avait déjà mis en place, avant la transposition de la directive, des dispositions relatives au congé de paternité, de sorte qu'il n'a pas été nécessaire

de procéder à des modifications majeures. La durée du congé de paternité reste inchangée, mais elle est désormais clairement définie : 28 semaines pour les pères à compter de la naissance de l'enfant, 31 semaines pour les pères élevant seuls un enfant, 37 semaines pour les pères élevant seuls des jumeaux (ou un plus grand nombre d'enfants). Il convient de noter que les hommes en congé de paternité bénéficient désormais de la même protection de l'emploi pendant la période d'essai que les femmes enceintes et celles qui ont accouché récemment. Les employeurs ne peuvent résilier leur contrat que pour des motifs juridiques exceptionnels sans rapport avec le congé de paternité.

Le rapport mentionne en outre 14 mesures de soutien mises en œuvre par le ministère du Travail et le Centre national slovaque des droits humains. Une série d'initiatives importantes ont été lancées pour favoriser l'emploi des femmes et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée : réalisation d'audits sur l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail, mise à disposition de solutions d'accueil adaptées pour les jeunes enfants, aménagement du temps de travail, aides financières pour les femmes dans différents secteurs du marché du travail.

Le rapport précise que le troisième objectif du plan d'action national est d'améliorer l'accès des femmes à l'éducation et aux compétences, dans le but d'accroître la diversité et la qualité. Cet objectif est soutenu par 10 mesures, notamment le renforcement de la participation des femmes dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication, la mise en place de formations flexibles, la lutte contre les stéréotypes et le harcèlement, et l'accompagnement des jeunes, des femmes et des communautés roms. Ces mesures sont coordonnées par le Centre national slovaque des droits humains, le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation.

Le Comité conclut que, bien que la République slovaque ait mis en place un plan d'action, modifié la législation du travail et adopté des mesures de soutien (congé de paternité, travail flexible, aide à la garde d'enfants, formation et éducation), la mise en œuvre de celles-ci n'est pas encore totale. Des obstacles structurels, notamment la persistance de stéréotypes, le faible taux d'emploi des femmes peu qualifiées et les écarts importants entre les femmes seules et les hommes seuls, en limitent l'effet concret. L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi reste stable, à 12 points de pourcentage, ce qui montre que, malgré les efforts déployés, peu de progrès ont été accomplis vers une égalité réelle.

Dans ses commentaires, le Centre national slovaque des droits humains indique que, selon ses recherches, les protections accordées pendant la grossesse, la maternité et le congé parental sont généralement bien perçues, mais que de nombreuses femmes continuent de craindre de perdre leur emploi (30 % d'entre elles ont fait part de cette crainte). Les violations sont courantes – licenciement après un congé, suppression de poste ou imposition d'une charge de travail insupportable, souvent dans le but de pousser les femmes à la démission. La protection est plus faible pour les femmes occupant un emploi précaire du type contrat temporaire, emploi à temps partiel ou emploi manuel, qui font souvent face à des conditions de travail dangereuses et au risque de licenciement discriminatoire en vertu de l'article 86 du Code du travail, et dont la pension est dans bien des cas réduite. Le Centre observe que des mesures de protection législatives existent, mais qu'elles sont rarement appliquées dans la pratique, en particulier pour les femmes dont les revenus ou le niveau d'éducation sont faibles, les femmes roms et les travailleuses rurales. La méconnaissance des droits, le faible niveau d'application de la loi et les facteurs financiers dissuasifs, tels que la perte des primes pour congé parental, sont autant d'éléments qui nuisent à l'égalité. Le congé parental de longue durée désavantage également les femmes lorsqu'elles réintègrent le marché du travail parce que leurs compétences ne sont plus à jour, les structures d'accueil des enfants sont limitées et les modalités de travail restent peu flexibles.

Le Centre a également mis en évidence la situation des aidants non professionnels, qui sont en majorité des femmes (plus de 76 % des bénéficiaires d'allocations pour aidants). Ces femmes, souvent des mères élevant seules un enfant handicapé ou s'occupant de parents

âgés, rencontrent de sérieux obstacles pour trouver un emploi, ont de faibles revenus et souffrent d'isolement social. L'accès aux services de garde de jour et aux services sociaux les aide à retourner au travail, mais des projets de réforme du financement prévoient de plafonner la part du budget personnel allouée aux personnes à charge, ce qui rendrait ces services moins accessibles financièrement. Si elles étaient adoptées, ces mesures obligeraient de nombreuses femmes à rester à la maison, ce qui aggraverait leur situation financière et leur bien-être mental et limiterait encore davantage leur participation au marché du travail.

Le Comité note que, d'après Eurostat, le taux d'emploi des femmes s'est établi à 73,9 % en 2023 et à 74 % en 2025. L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi était de 7,1 % en 2023 et de 8,2 % en 2025. Le Comité constate que ces indicateurs sont inférieurs à la moyenne de l'UE.

### ***Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Selon l'EIGE, la part des femmes parmi les ministres du gouvernement slovaque a été ramenée de 13,3 % à 11,8 % entre 2023 et 2025. Les femmes restent faiblement représentées au Parlement national (13,3 % en 2025). La République slovaque n'impose aucun quota pour les candidats aux élections législatives.

Le Comité considère qu'aucun progrès mesurable n'a été accompli dans la promotion de la représentation des femmes au Parlement ou l'augmentation de la proportion de femmes ministres. En conséquence, la situation de la République slovaque n'est pas conforme à la Charte.

### ***Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Le rapport indique que la République slovaque a promulgué en 2024 la loi n° 300/2024 Coll., transposant la directive de l'UE relative à la présence des femmes dans les conseils d'administration (directive 2022/2381). Cette loi prévoit que les sociétés cotées en bourse en République slovaque fixent et s'efforcent d'atteindre des objectifs en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes dans les postes de direction. Plus précisément, elles doivent veiller à ce que, d'ici au 30 juin 2026, 40 % des administrateurs sans pouvoir exécutif ou 33 % de l'ensemble des administrateurs appartiennent au sexe sous-représenté.

Le Comité constate que, bien que la République slovaque ait transposé dans son droit interne la directive européenne 2022/2381 relative à la présence des femmes dans les conseils d'administration, qui impose aux entreprises cotées en bourse de rechercher la parité hommes-femmes d'ici à 2026, la représentation actuelle reste faible : avec 25 % en 2023 et 27,7 % en 2025, elle est nettement inférieure à la moyenne de l'UE. Quant à la part des femmes occupant des postes de direction, elle était de 15,4 % en 2023 et de 14,7 % en 2025, elle aussi inférieure à la moyenne de l'UE. Le Comité relève qu'aucun progrès mesurable n'a été accompli dans ce domaine. En conséquence, la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 20.

#### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de République slovaque n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs que:

- aucun progrès mesurable n'a été réalisé dans la promotion de la parité effective aux postes de décision ;
- aucun progrès mesurable n'a été réalisé dans la promotion de la représentation des femmes aux postes de direction ou au sein des conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse.