



mars 2018

## **Charte sociale européenne**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

**SLOVENIE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le présent chapitre concerne la Slovénie, qui a ratifié la Charte le 7 mai 1999. L'échéance pour remettre le 17ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la Slovénie l'a présenté le 12 mars 2018.

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

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

La Slovénie a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

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

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

– 13 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§4, 2§6, 2§7, 4§2, 5, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 21, 22 et 28 ;

– 2 conclusions de non-conformité : articles 2§1 et 4§4.

En ce qui concerne les 8 autres situations, relatives aux articles 2§2, 2§5, 4§1, 4§3, 4§5, 26§1, 26§2 et 29, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par la Slovénie en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

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

### **Article 2§6**

Suite à l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail, entrée en vigueur en 2014, les éléments obligatoires d'un contrat de travail ont été élargis afin d'inclure, en plus de tous les éléments énumérés dans la loi précédente (voir Conclusions 2014), le motif de l'emploi temporaire dans un contrat à durée déterminée.

### **Article 22**

La loi sur les relations de travail (n ° 21/2013) est entrée en vigueur en 2013. En vertu de la nouvelle loi, l'employeur est tenu de soumettre aux syndicats les lois générales relatives à l'organisation pour obtenir leur avis. En l'absence de syndicat, les travailleurs peuvent prendre part, par l'intermédiaire de leurs représentants élus directement, à l'adoption des lois générales régissant les droits des travailleurs. Avant l'adoption d'un tel acte général, un employeur doit soumettre la proposition au comité d'entreprise et / ou au représentant du travailleur pour obtenir son avis. L'organe concerné doit ensuite soumettre son avis dans un délai de huit jours et l'employeur doit examiner et prendre position sur l'avis soumis et adopter une position pertinente avant l'adoption de l'acte en question. Si aucun comité d'entreprise ou représentant des travailleurs n'est organisé, l'employeur doit informer directement les travailleurs de son contenu avant l'adoption de la loi.

\* \* \*

Le prochain rapport que doit soumettre la Slovénie est un rapport simplifié qui concerne le suivi donné aux décisions sur le bien-fondé des réclamations collectives suivantes au sujet desquelles le Comité a constaté une violation.

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

\* \* \*

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter), ainsi que dans la base de données HUDOC.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que dans certaines conventions collectives, les périodes d'astreinte effectuées au domicile, durant lesquelles aucun travail effectif n'était réalisé étaient assimilées à des périodes de repos.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2010), le Comité a demandé quelles garanties existent pour s'assurer que les travailleurs à domicile ne travaillent pas 16 heures par jour ou 60 heures par semaine. Le Comité prend note de l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail entrée en vigueur pendant la période de référence. Le rapport explique que la loi s'applique à toutes les relations de travail conclues sur le territoire du pays, quel que soit le lieu de travail. En vertu de l'article 155, un travailleur qui travaille dans une distribution inégale ou un temps de travail temporairement redistribué a droit à un repos journalier d'au moins 11 heures dans un délai de 24 heures. Le rapport indique que la violation de la législation du travail, notamment en ce qui concerne le repos journalier, entraîne l'imposition d'une amende à l'employeur d'un montant de 1 500 € à 4 000 €.

Cependant, dans sa conclusion précédente (Conclusions 2010), le Comité a noté que, en vertu de l'article 157 (correspond à l'article 157 de la loi abrogée), l'obligation faite à l'employeur de tenir compte des limites maximales que prévoit la loi en matière de durée de travail ne s'applique pas, entre autres, aux travailleurs à domicile. S'agissant de cette exception, tout en reconnaissant la difficulté de contrôler le temps de travail dans des résidences privées, le Comité constate que les travailleurs à domicile doivent également être protégés de manière adéquate contre les horaires de travail journaliers et hebdomadaires déraisonnables et excessifs. Le Comité demande comment ces catégories de travailleurs sont protégées contre les horaires de travail déraisonnables.

Quant au motif de non-conformité, le rapport indique que la réglementation de la durée raisonnable de travail correspond aux traités internationaux pertinents et à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Il note que la conformité avec la loi des conventions collectives est vérifiée dans les cas de conflits collectifs de travail devant les tribunaux du travail et sociaux compétents.

Le Comité relève également dans les informations communiquées au Comité gouvernemental (rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions 2014) que trois conventions collectives qui réglementent les périodes d'astreinte ont été modifiées pendant la période de référence. Les modifications faites dans les conventions collectives concernées consistent en assimilation des périodes d'astreinte au temps de travail. Toutefois, la convention collective du secteur des transports ferroviaires qui reste inchangée, limite les astreintes à 150 heures par mois ; l'astreinte à domicile n'est pas incluse dans le nombre d'heures normalement travaillées à temps plein. Le Comité observe que le rapport ne fournit aucune information sur ces modifications et demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées et à jour à ce sujet.

Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé *Confédération générale du travail (CGT) c. France* (paragraphe 64 et 65), réclamation n° 55/2009, que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée *a posteriori* pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu *a priori* la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Il rappelle également que le fait que des dispositions nationales s'inspirent ou soient fondées sur une directive communautaire ou un traité international ne les soustrait pas à l'empire de la Charte. Au vu de ce qui précède, le Comité réitère son constat de non-conformité.

Par ailleurs, selon le document de travail de la Commission Européenne le « Rapport détaillé sur la mise en œuvre par les Etats membres de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail accompagnant le document COM(2017)254 final » du 26 avril 2017 (SWD(2017)204 final), le Comité note qu'en Slovénie, certains actes juridiques « prévoient toujours expressément que les périodes inactives durant les gardes sur le lieu de travail ne doivent pas être traitées comme temps de travail ». Il s'agit des actes juridiques régissant la police, les juges, les forces armées et les fonctionnaires, notamment l'article 71 de la loi sur le travail et l'organisation de la police ; la loi sur le service judiciaire ; l'article 97 de la loi sur la défense, l'article 46 de la convention collective pour le secteur public. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à ce sujet, notamment les raisons pour lesquelles ces catégories ne sont pas couvertes par la règle de droit commun.

Le Comité note d'après les données de l'EUROSTAT que le nombre d'heures travaillées par semaine des personnes ayant un emploi à plein temps a légèrement baissé de 41,9 en 2013 à 41,4 en 2016. Selon les données statistiques rassemblées par l'OCDE, le nombre d'heures moyennes annuelles de travail par travailleur était de 1662 en 2013 et 1667 en 2016.

Le Comité note d'après le rapport que le nombre d'infractions aux règlements sur le temps de travail hebdomadaire constatées par l'Inspection du travail a augmenté pendant la période de référence de 132 en 2013 à 167 en 2016.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que dans certaines conventions collectives, les périodes d'astreinte effectuées au domicile, durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

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

Le Comité a ajourné sa précédente conclusion (Conclusions 2014) et demandé de clarifier si le salarié qui travaille un jour férié a droit dans tous les cas, en plus de son salaire ou de sa rémunération de base, soit à un congé compensatoire soit à un supplément égal à 100 % ou à 150 % du salaire ou de la rémunération de base.

Le Comité prend note de l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail entrée en vigueur pendant la période de référence. Il ressort du rapport que le travail n'est autorisé pendant les jours fériés que si l'activité et/ou le processus de production ne peut être interrompu ou lorsque la nature des tâches l'exige.

Le Comité note d'après le rapport que le travailleur a droit à un salaire de base et à une indemnité pour le travail accompli le jour férié (article 137§2 de la loi sur les relations de travail). Le rapport précise que, si un travailleur est obligé de travailler le jour férié, il n'a pas droit à la compensation salariale, mais il est éligible à une rémunération pour un travail conformément à son contrat de travail et à une indemnité versée pour le travail accompli le jour férié, dont le montant est défini dans la convention collective au niveau de la branche. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations spécifiques sur le niveau de ce montant. Le Comité rappelle que le travail accompli les jours fériés entraîne pour celui qui l'accomplit une contrainte qui doit faire l'objet d'une rémunération supérieure au salaire qui lui est habituellement payé. A cet égard, il y a lieu de payer, outre le jour férié payé, une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle. La rémunération peut également être remplacée par un congé compensatoire. Dans ce cas, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés. Le rapport souligne également que la Cour Constitutionnelle a estimé que le principe de l'égalité doit être respecté : si une personne doit travailler selon ses horaires normaux un jour férié, il doit bénéficier de l'une des primes – soit le droit au repos, soit le droit à un salaire plus élevé.

Il a également demandé si le congé compensatoire accordé est équivalent ou supérieur au temps travaillé. Faute de trouver la réponse à cette question dans le rapport, le Comité la réitère. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

### *Conclusion*

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

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 3 - Congés payés annuels*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte. Il prend note de l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail entrée en vigueur en 2014, qui a remplacé l'ancienne loi de 2003. Le rapport souligne qu'en ce qui concerne la durée des congés payés, il n'y a pas de changements législatifs. Le travailleur a droit à un congé annuel en concluant une relation de travail (partie entière ou proportionnelle, en fonction de la période d'emploi de l'année civile).

Le rapport souligne également que l'employeur peut demander aux travailleurs de planifier leur congé au moins deux semaines pendant l'année de référence. En ce qui concerne les règles relatives au report des congés annuel, le rapport indique que le salarié peut utiliser l'ensemble des congés annuels non utilisés dans l'année qui suit, jusqu'au 31 décembre, en cas de maladie, d'accident, le congé maternel ou paternel.

Le Comité constate que la situation est conforme à la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

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

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

Il constate que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité. Il demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif à l'élimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres.

### *Conclusion*

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

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte et demandé des informations précises, détaillées et à jour sur la situation. Il a également demandé dans quelles circonstances un travailleur peut être autorisé à travailler plus de 12 jours consécutifs avant de se voir octroyer un repos de deux jours et quelles sont les garanties qui s'appliquent à cet égard.

Le Comité prend note de l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail entrée en vigueur pendant la période de référence. Le rapport souligne que l'article 156 qui régit le repos hebdomadaire n'a pas été modifié.

Le Comité note d'après le rapport que, conformément à l'article 156§3, chaque travailleur doit bénéficier de deux périodes de repos de 36 ou 35 heures ininterrompues au cours d'une période de 14 jours consécutifs. Par ailleurs, des dérogations sont possibles dans les cas prévus à l'article 157 et, sur la base d'une convention collective, dans les cas de l'article 158§§ 2, 3 et 4.

Le Comité comprend que l'article 158§2, sur la base d'une convention collective, permet l'accumulation du droit au repos hebdomadaire sur une période allant jusqu'à six mois en cas de travail posté.

Le Comité comprend également que l'article 158§4 de la loi sur les relations de travail, sur la base de la convention collective, permet l'accumulation du droit au repos hebdomadaire sur une période allant jusqu'à six mois, notamment lorsque la nature du travail exige une présence constante au travail, un travail ou prestation de services continus, ainsi qu'une charge de travail inégale ou accrue.

Le Comité rappelle que, pour être conforme à l'article 2§5 de la Charte, la loi doit garantir que le travailleur ne puisse pas renoncer à son droit au repos hebdomadaire ou remplacer celui-ci par une indemnisation. En outre, le Comité considère que le repos hebdomadaire peut être reporté sur la semaine suivante, à condition qu'un salarié ne travaille pas plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier de deux jours de repos.

Afin d'être en mesure d'apprécier la situation, le Comité demande donc que le prochain rapport contienne des informations sur les éventuelles dispositions, autres que celles contenues dans la loi sur les relations de travail, qui porteraient spécifiquement sur le repos hebdomadaire applicable dans le cadre de ces types de travaux. Entretemps, le Comité ajourne sa conclusion.

### *Conclusion*

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

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte et demandé des informations précises et détaillées sur la situation.

Le rapport indique que suite à l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail entrée en vigueur en 2014, les éléments obligatoires d'un contrat de travail ont été élargis afin d'inclure, en plus de tous les éléments énumérés dans la loi précédente (Conclusions 2014), le motif de l'emploi temporaire dans un contrat à durée déterminée.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 7 - Travail de nuit*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était conforme à la Charte et demandé des informations précises, détaillées et à jour sur la situation, en particulier en ce qui concerne l'obligation de prévoir un contrôle médical préalable à l'affectation à un poste de nuit et régulièrement par la suite.

Le Comité prend note de l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail entrée en vigueur pendant la période de référence. Le rapport souligne que les dispositions concernant le travail de nuit n'ont pas été modifiées. Cependant, le rapport note que le consentement d'une femme au travail de nuit n'est plus nécessaire en raison de l'abrogation de la Convention n° 89 de l'OIT sur le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie (révisée en 1948).

De plus, le rapport ajoute que l'employeur doit veiller à ce que les contrôles médicaux des travailleurs soient conformes aux risques prévus à l'article 36 de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail. En outre, les contrôles médicaux sont définis dans les Règles concernant les examens médicaux préventifs des travailleurs qui définissent le volume de base, le contenu et les délais des examens médicaux préventifs. Ces règles s'appliquent au travail de nuit et prévoient dans ce cas-là certains examens spécifiques supplémentaires avec la périodicité entre 12 et 36 mois.

### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 1 - Rémunération décente*

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

Le Comité a précédemment demandé si le salaire minimum était brut ou net de cotisations sociales et de retenues fiscales et, dans l'attente, a ajourné sa conclusion (Conclusions 2014).

Le rapport indique en réponse que selon la loi relative au salaire minimum, le salaire minimum mensuel est un montant brut qui, en application de l'article 5 de ladite loi, fait l'objet d'ajustements, notamment en fonction de l'augmentation de l'indice des prix. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, certaines allocations ne sont plus incluses dans le montant du salaire minimum légal. Selon les données fournies dans le rapport, en 2013, le salaire moyen brut s'élevait à 1 523 €, tandis que le salaire minimum brut était de 784 € (soit 51,4 % du salaire moyen brut). En 2014, le salaire moyen brut s'élevait à 1 540 €, tandis que le salaire minimum brut était de 789 € (soit 51,2 % du salaire moyen brut). En 2015, le salaire moyen brut s'élevait à 1 556 €, tandis que le salaire minimum brut était de 791 € (soit 50,8 % du salaire moyen brut). Enfin, en 2016, le salaire moyen brut s'élevait à 1 585 €, pour un salaire minimum brut de 791 € (soit 49,9 % du salaire moyen brut). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations et des données sur les salaires minima et moyens nets et ajourne sa conclusion.

D'après les données EUROSTAT, les gains nets annuels, en augmentation, sont passés de 11 824,18 € en 2013 à 12 175,93 € en 2015. De plus, d'après les données de l'Office des statistiques de la République de Slovaquie, les gains mensuels nets moyens étaient de 997,01 € en 2013, 1 005,41 € en 2014, 1 013,23 € en 2015 et 1 030,16 € en 2016.

Le Comité relève dans le rapport que l'Inspection du travail a constaté 25 manquements à la loi relative au salaire minimum en 2013, 16 en 2014, 21 en 2015 et 27 en 2016.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le prochain rapport explique pourquoi le niveau de rémunération variait de manière importante selon les secteurs, et était très faible, voire inférieur au salaire minimum dans certains secteurs, et qu'il fournisse des informations sur l'existence alléguée d'un salaire minimum inférieur dans les secteurs du textile et du cuir. Il a aussi demandé des informations sur les mesures visant à faire en sorte que le salaire minimum soit appliqué dans les secteurs et les régions à faible rémunération.

Le rapport ne fournissant pas d'informations sur ces points, le Comité renouvelle ses questions.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que les mesures d'austérité avaient été renforcées aux termes d'un accord relatif aux rémunérations et aux autres coûts salariaux dans le secteur public, et a demandé des informations sur les rémunérations appliquées dans le secteur public en vertu de la loi n° 95/07 du 27 septembre 2007 relative au système de rémunération dans le secteur public, telle que modifiée.

En réponse, le rapport mentionne plusieurs conventions collectives et règlements entrés en vigueur pendant la période de référence et ayant eu un impact sur les rémunérations dans le secteur public, notamment le non-ajustement des rémunérations dans le secteur public avec l'augmentation de l'indice des prix à la consommation et la baisse de 0,5 à 5 % de la rémunération de base des fonctionnaires et hauts fonctionnaires suite à la mise en place d'un nouveau barème des salaires. En outre, la rémunération versée pour les tâches effectuées en cas de surcharge de travail a été abaissée et les compléments versés aux titulaires d'une spécialisation, d'un master ou d'un doctorat ont été réduits de 50 %. En outre, en 2013 et en 2014, les fonctionnaires et les hauts fonctionnaires qui remplissaient les conditions pour obtenir une promotion non pas été promus et en 2015 et 2016, les fonctionnaires promus ont obtenu le salaire correspondant à leur promotion avec retard. Le

rapport précise que les mesures ainsi adoptées visaient à rétablir l'équilibre fiscal et à réduire les dépenses publiques. Le Comité demande que le prochain rapport confirme que la loi sur le salaire minimum s'applique aux employés du secteur public.

*Conclusion*

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

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

##### *Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré que l'octroi combiné d'un congé équivalent et d'une indemnité pour heures supplémentaires correspond à une rémunération majorée des heures supplémentaires et conclu que la situation était conforme à la Charte.

Le Comité prend note de l'adoption de la nouvelle loi sur les relations de travail entrée en vigueur en 2014, qui a remplacé l'ancienne loi de 2003. Il constate que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité.

##### *Conclusion*

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

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

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

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

*Conclusion*

Dans l'attente de sa décision concernant UWE c. Slovénie, réclamation n° 137/2016, le Comité ajourne sa conclusion.

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

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§5 aux motifs que le délai de préavis de licenciement n'était pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois ans d'ancienneté dans les entreprises de dix salariés ou moins régies par certaines conventions collectives, en cas de redressement ou liquidation judiciaires ou de licenciement ordinaire pour motifs économiques, et qu'aucun préavis n'était prévu en cas de licenciement pour refus de transfert du contrat à l'employeur repreneur, de licenciement en cours de période d'essai ou encore en cas de liquidation judiciaire en l'absence d'administrateur.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que la situation de la Slovaquie avait évolué depuis l'adoption de la loi n° 21/2013 du 5 mars 2013 relative aux relations d'emploi, et demandé que le rapport suivant donne des informations à jour sur cette législation.

Le rapport indique, dans sa réponse sur ce point, que la possibilité d'établir, par voie de convention collective, des délais de préavis plus courts dans les entreprises comptant moins de dix salariés a été supprimée par la nouvelle loi relative aux relations de travail (ZDR-1) ; en conséquence, les délais de préavis que prévoit l'article 94 de la loi susmentionnée s'appliquent à tous les travailleurs. La liquidation judiciaire en absence d'administrateur nommé a également été supprimée.

Le rapport précise que le délai de préavis applicable en cas de licenciement consécutif à un redressement ou une liquidation judiciaires est de quinze jours. Le salarié a également droit à des indemnités de licenciement, dont le montant est fonction de son ancienneté (articles 106 et 108 de la loi ZDR-1). Le Comité demande que le prochain rapport précise le montant des indemnités de licenciement versées en pareil cas. Entre-temps, il réserve sa conclusion sur ce point.

Le rapport indique qu'en cas de licenciement pour motifs économiques ou incompétence, le délai de préavis est de quinze jours pour les salariés justifiant de plus d'un an d'ancienneté et de 30 jours pour ceux qui ont plus d'un an à leur actif (article 94 de la loi ZDR-1). Après deux ans d'ancienneté, le délai de préavis est majoré de deux jours par année de travail, sans pouvoir excéder 60 jours. Pour les salariés qui ont plus de 25 ans d'ancienneté, le délai de préavis est de 80 jours. La convention collective de branche peut fixer un délai de préavis différent en pareil cas, mais sa durée ne peut être inférieure à 60 jours. Le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que le délai de préavis pour les travailleurs justifiant de plus de cinq ans d'ancienneté n'est pas raisonnable.

Le rapport indique que, lorsque la période d'essai n'est pas concluante, le délai de préavis est de sept jours. Le Comité relève dans l'article 125 de la loi ZDR-1 que la période d'essai peut durer jusqu'à six mois.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et/ou l'indemnisation applicable en cas de cessation d'emploi consécutive au décès de l'employeur (personne physique) ou à la rupture anticipée de contrats à durée déterminée.

Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité renouvelle les questions qu'il a précédemment posées.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que le délai de préavis applicable en cas de licenciement ordinaire pour motifs économiques ou incompétence pour les travailleurs justifiant de plus de cinq ans d'ancienneté n'est pas raisonnable.

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

##### *Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires*

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

Il a précédemment (Conclusions 2014) ajourné sa conclusion, dans l'attente des informations demandées.

Le Comité relève dans le rapport qu'en vertu de l'article 136 de la loi sur les relations de travail entrée en vigueur en 2013, les retenues sur salaire doivent être prévues par une loi ; toute disposition contraire dans le contrat de travail sera considérée comme nulle et non avenue. En outre, l'employeur ne peut opérer une compensation entre la rémunération qu'il est tenu de payer et les sommes dues par le salarié qu'avec le consentement écrit du salarié, lequel est donné après la réclamation de l'employeur.

En ce qui concerne les limites applicables en matière de recouvrement de créances, conformément aux dispositions de l'article 102 de la loi sur les mesures d'exécution et les sûretés, tel que modifié durant la période de référence, la saisie peut porter sur les deux tiers du salaire et le montant des ressources laissées au débiteur ne peut être inférieur à 76 % du salaire minimum ou 50 % du salaire minimum s'agissant des créances alimentaires ou dues pour la perte de soutien consécutive au décès de la personne qui pourvoyait aux besoins du créancier. Dans l'hypothèse où le débiteur aurait une personne à charge (membre de la famille ou autre personne), ce montant est majoré comme prévu par la loi régissant les prestations d'aide sociale.

En cas des voies d'exécution pour les dettes fiscales et non fiscales (amendes, frais administratifs, sanctions pour infractions mineures), la limite des quotités saisissables est fixée aux deux tiers du salaire et le montant des ressources laissées au débiteur ne peut être inférieur à 76 % du salaire minimum. Est également applicable dans ce cas la majoration du montant laissé au débiteur lorsqu'il a une personne à charge.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a réitéré sa question concernant l'application des limites fixées dans la pratique, notamment aux travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles qui pourraient bénéficier de la limitation supplémentaire définie par référence au montant de base du revenu de subsistance. A cet égard, le Comité prend note des calculs fournis par le rapport concernant le caractère raisonnable des limites des retenues sur les salaires.

Le Comité a également demandé si les travailleurs pouvaient renoncer à la limitation des retenues sur salaire imposée par la loi. Le rapport ne contenant aucune information à cet égard, le Comité réitère ses questions. Si le prochain rapport ne fournit pas les informations demandées, rien ne prouvera que la situation est conforme à l'article 4§5 de la Charte.

##### *Conclusion*

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

## **Article 5 - Droit syndical**

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

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans sa conclusion précédente (constitutions de syndicats et d'organisations patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel, (Conclusions 2014). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

### ***Activités syndicales***

Le Comité a précédemment demandé d'autres informations concernant les sanctions prononcées à l'encontre des employeurs en cas d'ingérence dans les activités syndicales. Le rapport indique que la loi sur les relations de travail interdit toute discrimination fondée notamment sur l'appartenance syndicale et que l'employeur qui ne respecterait pas cette interdiction encourt une amende. Il ajoute que le droit pénal interdit à l'employeur d'empêcher ou d'entraver l'exercice d'une activité syndicale d'un salarié ainsi que de faire obstacle à un syndicat ou d'en prendre le contrôle.

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

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 5 de la Charte.

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

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte (Conclusions 2014). Le rapport indique que la situation n'a pas fondamentalement changé mais que l'employeur est désormais tenu de consulter également le comité d'entreprise et pas seulement les syndicats dans certaines circonstances. Le Comité examinera cette situation sous l'angle de l'article 21 de la Charte. Entretemps, il réitère sa conclusion.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

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

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte, dans l'attente d'informations concernant la représentativité.

Le Comité rappelle avoir précédemment noté que la couverture de la négociation collective était très élevée (de l'ordre de 96 %). Le rapport indique que le taux de couverture des conventions collectives est en baisse dans le secteur privé, où il est passé de 92 % en 2010 à 78 % en 2013. En revanche, il s'établit toujours à 100 % dans le secteur public.

Conformément à la loi sur la représentativité des syndicats, est représentative au niveau national toute association ou confédération syndicale démocratique fonctionnant par adhésion volontaire qui :

- a été active pendant au moins six mois sans interruption ;
- est indépendante vis-à-vis des pouvoirs publics et de l'employeur ;
- est financée principalement par les cotisations des adhérents et par ses ressources propres ;
- a un nombre donné d'adhérents.

Une association ou confédération syndicale est représentative au niveau national si ses adhérents représentent au moins 10 % des effectifs salariés d'une branche ou d'un secteur d'activité. Un syndicat est représentatif s'il représente au moins 15 % des effectifs salariés d'une branche, d'un secteur d'activité, d'une commune ou du tissu local en général.

Le ministère du Travail prend une décision quant à la représentativité d'un syndicat sur la base des éléments fournis par ce dernier. Cependant, lorsqu'un syndicat demande simplement à être reconnu représentatif au niveau de l'entreprise, la décision est prise par l'employeur.

La loi ne limite pas le droit des syndicats représentatifs de conclure des conventions collectives. Cependant, seules les conventions collectives signées par les syndicats les plus représentatifs peuvent être étendues.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

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

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte (Conclusions 2014). Le rapport ne faisant état d'aucun changement, il reconduit sa conclusion.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

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

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

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

Action collective : définition et objectifs autorisés , Habilitation à déclencher une action collective et Conséquences d'une grève

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte (Conclusions 2014).

### **Restrictions au droit de grève**

Le rapport contient des informations à jour concernant les règles applicables à l'action collective dans certains secteurs tels que l'administration de la justice, la défense, la police, les soins de santé, les services pénitentiaires, les services de l'administration des finances, les services vétérinaires et les services de recherche et de sauvetage. Le Comité considère que l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être limité est large et demande que le prochain rapport démontre que les restrictions remplissent les conditions énoncées à l'article G de la Charte.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit de grève des membres de la police.

Le Comité rappelle qu'un service minimum est imposé en cas de grève dans ces secteurs. Les lois propres à chacun d'entre eux fixent des règles générales en la matière qui doivent être observées pendant la grève. Le Comité demande comment sont convenues en pratique les exigences de service minimum et si, lors de l'organisation du service minimum à assurer pendant la grève, les travailleurs (ou leurs organisations) sont associés sur un pied d'égalité avec les employeurs à la détermination de la nature des prestations indispensables et du niveau du service minimum. Notant que la loi relative aux services minimums à assurer dans les services de l'administration des finances publiques semble permettre à un haut fonctionnaire de prendre la décision définitive au cas où il ne serait pas possible d'arriver à un accord avec le comité de grève, il demande des éclaircissements sur ce point.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 6§4 de la Charte.

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

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

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 21 de la Charte n'a pas changé. Par conséquent, il réitère son précédent constat de conformité.

Il prend note du nombre d'infractions liées à des violations du droit à l'information et à la consultation, constatées par l'inspection du travail pendant la période de référence.

### *Conclusion*

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

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

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

Le Comité a examiné la situation au regard du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2003, 2007 et 2010) et a conclu que la situation était conforme à la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

### ***Conditions de travail, organisation du travail, milieu du travail***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations détaillées sur la nouvelle loi relative aux relations de travail (n° 21/2013) et sur son application.

Le rapport indique en réponse que la nouvelle loi oblige les employeurs à soumettre tout texte réglementaire général touchant à l'organisation de l'entreprise à l'avis des syndicats actifs en son sein. En l'absence de syndicat dans l'entreprise, les salariés peuvent prendre part, par l'intermédiaire de leurs représentants directement élus, à l'adoption des textes réglementaires régissant les droits des travailleurs. Avant l'adoption d'un tel texte, l'employeur doit soumettre la proposition au comité d'entreprise et/ou au représentant des travailleurs pour obtenir leur avis. Ces derniers doivent faire connaître leur avis dans un délai de huit jours et l'employeur doit l'examiner et en tenir compte avant d'adopter le texte.

Le Comité note que, s'il est possible pour l'employeur, lorsqu'aucun syndicat n'est présent dans l'entreprise, de déroger aux conventions collectives régissant généralement les droits des travailleurs, la réglementation adoptée par l'employeur doit être plus favorable aux travailleurs que la réglementation ou la convention collective applicable à l'entreprise.

### ***Protection de la santé et de la sécurité***

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé une description détaillée des règles établies par la nouvelle loi relative à la santé et à la sécurité au travail et sur son application au regard du droit des travailleurs ou de leurs représentants de participer aux processus décisionnels concernant la protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise.

Il relève dans le rapport que le comité d'entreprise ou le délégué à la santé et à la sécurité a différentes prérogatives pour faire respecter ce droit, notamment la faculté de solliciter une inspection auprès du service d'inspection compétent s'il considère que les mesures de sécurité prises par l'employeur sont insuffisantes. Il peut aussi assister à toute visite de contrôle touchant à la protection de la santé et de la sécurité au travail. Enfin, tous les travailleurs ont le droit de soumettre des propositions et des commentaires, et de fournir des informations sur la santé la sécurité dans l'entreprise.

### ***Conclusion***

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

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

### *Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel*

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

### **Prévention**

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) en ce qui concerne les dispositions qui prévoient l'obligation pour les employeurs d'adopter des mesures de prévention du harcèlement. Il note d'après le rapport qu'une nouvelle disposition dans ce sens a été introduite à l'article 47 de la loi sur les relations de travail (ZDR-1), entrée en vigueur en 2013.

Par ailleurs, le rapport indique que les articles 23 et 24 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail (ZVZD-1) font aussi obligation à l'employeur de prendre des mesures pour gérer, prévenir et supprimer les différentes formes de risques psychosociaux au travail, dont le harcèlement. En vertu de ces dispositions, l'employeur doit ainsi procéder à une évaluation des risques d'exposition aux risques de harcèlement, et prendre des mesures pour réduire ce risque. L'employeur a aussi l'obligation de fournir aux salariés faisant l'objet de menaces une aide et des informations sur les mesures prises contre le harcèlement. Dans l'hypothèse où un employeur ne respecterait pas ces obligations, il pourra se voir infliger une amende d'un montant allant de 2 000 à 40 000 euros. Les inspecteurs du travail ont le pouvoir de procéder à des contrôles et de prendre des décisions pour obtenir l'application de la réglementation dans le cadre d'une procédure administrative.

En réponse à la demande du Comité d'être systématiquement informé de toute nouvelle mesure préventive contribuant à sensibiliser la population au problème du harcèlement sexuel, y compris les initiatives de consultation des partenaires sociaux, prise durant la période de référence, le rapport indique que des conférences, séminaires et ateliers sur le harcèlement au travail ont été organisés au titre de la prévention des risques psychosociaux. Des actions de sensibilisation ont aussi été menées dans le cadre des campagnes pour un environnement sain lancées à l'échelon européen et des programmes nationaux. Le Comité demande dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel au travail.

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2007, 2010, 2014) en ce qui concerne la définition et l'interdiction du harcèlement sexuel aux termes de la législation pertinente (en particulier, la loi sur les relations de travail, la Loi sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement de 2002 (loi MPET) et le Règlement sur les mesures relatives à la protection de la dignité des employés de l'administration publique (Règlement MPDEAP) adopté en 2009). Une nouvelle loi sur les relations de travail ayant été adoptée en 2013, le Comité a demandé des informations à jour sur les modifications législatives apportées et leur impact sur les aspects relevant de l'article 26§1 de la Charte.

En réponse à cette question, le rapport confirme que la nouvelle loi maintient l'interdiction du harcèlement sexuel au travail (article 7) et la responsabilité de l'employeur en cas de violation de cette interdiction (article 8). La nouvelle loi introduit cependant de manière plus explicite l'obligation d'adopter des mesures préventives (article 47 précité) et modifie les dispositions en matière de réintégration (article 118, voir ci-après). Le Comité a précédemment noté que les victimes de harcèlement étaient protégées des représailles (Conclusions 2014).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2007, 2014), le Comité a noté que les victimes de harcèlement sexuel pouvaient déposer une plainte en justice pour violation de l'interdiction de discrimination en vertu de la loi sur les relations de travail ou de la Loi

MPET, si l'employeur ne prenait pas de mesure adéquate dans un délai de 8 jours après avoir été saisi par écrit. Le Comité a également noté qu'elles pouvaient s'adresser au Défenseur du principe de l'égalité en vue de trouver un règlement amiable. Il a noté que si le harceleur ne respectait pas les recommandations du Défenseur, les services de l'Inspection du travail pouvaient entamer une procédure sur la base des conclusions du Défenseur et prendre des mesures appropriées à l'encontre du harceleur. Le Comité a demandé des précisions sur ces mesures (Conclusions 2007, 2014). A cet égard, le Comité prend note des données fournies concernant le nombre de violations, constatées par l'Inspection du Travail pendant la période de référence, en matière de harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement, y compris le harcèlement moral au travail. Le rapport ne précise pas cependant quelles suites ont été données à ces affaires, par conséquent le Comité renouvelle sa question.

Concernant la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail impliquant – en tant que victimes ou qu'auteurs – des tiers (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.), le Comité a précédemment noté (Conclusions 2007, 2014) que la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée, soit sur le plan civil soit sur le plan pénal.

### ***Charge de la preuve***

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014), dans laquelle il a relevé qu'un aménagement de la charge de la preuve était prévu dans les affaires de harcèlement.

### ***Domages et intérêts***

Le Comité a précédemment noté qu'aucune indemnité forfaitaire ne s'appliquait quant au montant de l'indemnisation des victimes fixé par le tribunal (Conclusions 2007) en vertu des principes généraux du droit civil et il a demandé des exemples extraits de la jurisprudence, y compris des exemples d'indemnisation de victimes dans les affaires de harcèlement sexuel. Le rapport ne contenant pas d'informations à cet égard, le Comité réitère sa demande.

En cas de licenciement abusif, les victimes peuvent demander leur réintégration. Toutefois, lorsque la poursuite de la relation de travail est impossible, l'article 118 de la loi sur les relations de travail, telle qu'amendée en 2013, prévoit l'octroi d'une indemnisation, dont le montant ne peut pas dépasser dix-huit mois de salaires. Le Comité demande si, dans ces cas, des dommages-intérêts au titre du préjudice moral, non plafonnés, peuvent être réclamés par d'autres voies juridiques (voir aussi Conclusions 2012, article 24). Il réitère par ailleurs sa demande sur le fait de savoir quelle réparation (indemnisation et réintégration) peut être accordée aux victimes de harcèlement sexuel poussées à démissionner.

### ***Conclusion***

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

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

### *Paragraphe 2 - Harcèlement moral*

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

#### **Prévention**

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) en ce qui concerne les dispositions qui prévoient l'obligation pour les employeurs d'adopter des mesures de prévention du harcèlement. Il note d'après le rapport qu'une nouvelle disposition dans ce sens a été introduite à l'article 47 de la loi sur les relations de travail (ZDR-1), entrée en vigueur en 2013.

Par ailleurs, le rapport indique que les articles 23 et 24 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail (ZVZD-1) font aussi obligation à l'employeur de prendre des mesures pour gérer, prévenir et supprimer les différentes formes de risques psychosociaux au travail, dont le harcèlement. En vertu de ces dispositions, l'employeur doit ainsi procéder à une évaluation des risques d'exposition aux risques de harcèlement, et prendre des mesures pour réduire ce risque. L'employeur a aussi l'obligation de fournir aux salariés faisant l'objet de menaces une aide et des informations sur les mesures prises contre le harcèlement. Dans l'hypothèse où un employeur ne respecterait pas ces obligations, il pourra se voir infliger une amende d'un montant allant de 2 000 à 40 000 euros. Les inspecteurs du travail ont le pouvoir de procéder à des contrôles et de prendre des décisions pour obtenir l'application de la réglementation dans le cadre d'une procédure administrative.

En réponse à la demande du Comité d'être systématiquement informé de toute nouvelle mesure préventive contribuant à sensibiliser la population au problème du harcèlement moral (psychologique), y compris les initiatives de consultation des partenaires sociaux, prise durant la période de référence, le rapport indique que des conférences, séminaires et ateliers sur le harcèlement au travail ont été organisés au titre de la prévention des risques psychosociaux. Des actions de sensibilisation ont aussi été menées dans le cadre des campagnes pour un environnement sain lancées à l'échelon européen et des programmes nationaux. Le Comité demande dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) au travail.

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

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2007, 2010, 2014) en ce qui concerne la définition et l'interdiction du harcèlement moral (psychologique) aux termes de la législation pertinente (en particulier, la loi sur les relations de travail, la Loi sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement de 2002 (loi MPET) et le Règlement sur les mesures relatives à la protection de la dignité des employés de l'administration publique (Règlement MPDEAP) adopté en 2009). Une nouvelle loi sur les relations de travail ayant été adoptée en 2013, le Comité a demandé des informations à jour sur les modifications législatives apportées et leur impact sur les aspects relevant de l'article 26§1 de la Charte.

En réponse à cette question, le rapport confirme que la nouvelle loi maintient l'interdiction du harcèlement moral (psychologique) au travail (article 7) et la responsabilité de l'employeur en cas de violation de cette interdiction (article 8). La nouvelle loi introduit cependant de manière plus explicite l'obligation d'adopter des mesures préventives (article 47 précité) et modifie les dispositions en matière de réintégration (article 118, voir ci-après). Le Comité a précédemment noté que les victimes de harcèlement étaient protégées des représailles (Conclusions 2014).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2007, 2014), le Comité a noté que les victimes de harcèlement moral (psychologique) pouvaient déposer une plainte en justice pour violation de l'interdiction de discrimination en vertu de la loi sur les relations de travail

ou de la Loi MPET, si l'employeur ne prenait pas de mesure adéquate dans un délai de 8 jours après avoir été saisi par écrit. Le Comité a également noté qu'elles pouvaient s'adresser au Défenseur du principe de l'égalité en vue de trouver un règlement amiable. Il a noté que si le harceleur ne respectait pas les recommandations du Défenseur, les services de l'Inspection du travail pouvaient entamer une procédure sur la base des conclusions du Défenseur et prendre des mesures appropriées à l'encontre du harceleur. Le Comité a demandé des précisions sur ces mesures (Conclusions 2007, 2014). A cet égard, le Comité prend note des données fournies concernant le nombre de violations, constatées par l'Inspection du Travail pendant la période de référence, en matière de harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement, y compris le harcèlement moral au travail. Le rapport ne précise pas cependant quelles suites ont été données à ces affaires, par conséquent le Comité renouvelle sa question.

Concernant la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou en relation avec le travail impliquant – en tant que victimes ou qu'auteurs – des tiers (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.), le Comité a précédemment noté (Conclusions 2007, 2014) que la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée, soit sur le plan civil soit sur le plan pénal, et a demandé des exemples récents de la jurisprudence pertinente. Le rapport ne contenant aucune information à ce sujet, le Comité renouvelle sa question.

### ***Charge de la preuve***

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014), dans laquelle il a relevé qu'un aménagement de la charge de la preuve était prévu dans les affaires de harcèlement.

### ***Domages et intérêts***

Le Comité a précédemment noté qu'aucune indemnité forfaitaire ne s'appliquait quant au montant de l'indemnisation des victimes fixé par le tribunal (Conclusions 2007) en vertu des principes généraux du droit civil et il a demandé des exemples extraits de la jurisprudence, y compris des exemples d'indemnisation de victimes dans les affaires de harcèlement moral (psychologique). Le rapport ne contenant pas d'informations à cet égard, le Comité réitère sa demande.

En cas de licenciement abusif, les victimes peuvent demander leur réintégration. Toutefois, lorsque la poursuite de la relation de travail est impossible, l'article 118 de la loi sur les relations de travail, telle qu'amendée en 2013, prévoit l'octroi d'une indemnisation, dont le montant ne peut pas dépasser dix-huit mois de salaires. Le Comité demande si, dans ces cas, des dommages-intérêts au titre du préjudice moral, non plafonnés, peuvent être réclamés par d'autres voies juridiques (voir aussi Conclusions 2012, article 24). Il réitère par ailleurs sa demande sur le fait de savoir quelle réparation (indemnisation et réintégration) peut être accordée aux victimes de harcèlement moral (psychologique) poussées à démissionner.

### ***Conclusion***

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

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

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

### ***Formes de représentation des travailleurs***

Le Comité a déjà observé (Conclusions 2003) que les salariés peuvent être représentés par des syndicats, des délégués des travailleurs (dans les entreprises de moins de 20 salariés), des comités d'entreprise ou des représentants des travailleurs siégeant dans les conseils de surveillance des entreprises.

### ***Protection et facilités accordées aux représentants des travailleurs***

Le Comité relève dans le rapport que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 28 de la Charte n'a pas changé. Il demande à être informé dans le prochain rapport de tout fait nouveau en la matière.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Slovénie est conforme à l'article 28 de la Charte.

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

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a déjà examiné la situation en matière de droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs et conclu que la situation était conforme à l'article 29 de la Charte. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

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

En réponse, le rapport indique que si un employeur entame la procédure de résiliation du contrat de travail de plusieurs employés pour des raisons professionnelles, en violation des articles 99 et 100, la violation est passible d'une amende de 3 000 à 20 000 €.

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

### *Conclusion*

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