



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



Mars 2021

# **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

## **REPUBLIQUE SLOVAQUE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



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

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

Le présent chapitre concerne la République slovaque, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 23 avril 2009. L'échéance pour remettre le 10<sup>ème</sup> rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la République slovaque l'a présenté le 12 décembre 2019.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la République slovaque de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2016).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2016) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

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

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

La République slovaque a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 15§3 et 18§3.

La période de référence allait du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives à la République slovaque concernent 14 situations et sont les suivantes :

– 2 conclusions de conformité : articles 1§1 et 10§2.

– 3 conclusions de non-conformité : articles 1§3, 10§4 et 20.

En ce qui concerne les 9 autres situations, régies par les articles 1§2, 1§4, 9, 10§1, 10§3, 15§1, 15§2, 18§2 et 24, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

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

Le rapport suivant de la République slovaque traitera des dispositions du groupe thématique II « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),

- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

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

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

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

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

Le Comité rappelle qu'en 2016, il avait ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations sur le taux d'activation et sur les actions de suivi des politiques de l'emploi (Conclusions 2016).

### **Situation de l'emploi**

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a fluctué durant la période de référence, chutant de 4,8 % en 2015 à 2,1 % en 2016, puis augmentant à 3 % en 2017 et à 3,8 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne (UE) en 2018 (2 %).

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 62,7 % en 2015 à 67,6 % en 2018, un taux légèrement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 69,5 % en 2015 à 73,9 % en 2018, un taux pratiquement égal à la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 55,9 % en 2015 à 61,2 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 47 % en 2015 à 54,2 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 23,3 % en 2015 à 27,5 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 11,5 % en 2015 à 6,6 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 10,4 % en 2015 à 6,2 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (6,7 % en 2018). Le chômage des femmes a baissé de 13 % en 2015 à 7,1 % en 2018, un taux pratiquement égal à la moyenne des 28 pays de l'UE (7,2 % en 2018). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 26,5 % en 2015 à 14,9 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (15,2 % en 2018). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 65,8 % en 2015 à 61,7 % en 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (43,4 % en 2018).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 13,7 % en 2015 à 10,2 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité note la tendance économique positive durant la seconde partie de la période de référence, ainsi que la bonne tenue des taux d'emploi (en hausse) et de chômage (en baisse). Cela étant, les taux d'emploi étaient généralement inférieurs à la moyenne des 28 pays de l'UE et le taux de chômage de longue durée était encore très élevé en 2018.

### **Politique de l'emploi**

Dans son rapport, le Gouvernement indique avoir pris plusieurs mesures (actives et passives) pour lutter contre le chômage des groupes vulnérables. En particulier, un plan d'action pour renforcer l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail a été adopté en novembre 2016. Ce plan mentionne les mesures à mettre en œuvre en vue de favoriser l'activation de ces personnes (services personnalisés et formations). Le Gouvernement précise que sur un total de 156 339 demandeurs d'emploi ayant bénéficié de mesures actives sur le marché du travail, 53,71 % étaient des chômeurs de longue durée ; l'année concernée et les différents types de mesures ne sont toutefois pas détaillés. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le nombre de chômeurs de longue durée ayant bénéficié de mesures actives, par types de mesures et par année.

Le Gouvernement indique en outre qu'afin d'atténuer les disparités régionales, la loi n° 336/2015 sur le soutien aux districts les moins développés a été adoptée en 2015. Cette loi régit le système, les conditions et les formes de soutien fourni aux districts concernés. Selon la liste établie par le Bureau central du travail, des affaires sociales et de la famille, ces districts étaient situés dans les régions de Prešov, Banská Bystrica et Košice. En 2017, les fonds alloués aux mesures actives sur le marché du travail dans les douze districts les moins développés ont représenté 113 % des fonds alloués aux autres districts (en moyenne), et environ 49 300 emplois y ont été créés.

Le Comité relève que d'autres sources font état d'une situation sur le marché du travail particulièrement précaire pour les Roms (lesquels représenteraient près de 8 % de la population totale selon le Programme des Nations Unies pour le développement, 2014). Ainsi, le taux de chômage des Roms était estimé à 48 % en 2016 par la Commission européenne (document de travail des services de la Commission, Rapport 2019 pour la Slovaquie, SWD(2019) 1024 final, 27 février 2019). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre pour venir en aide aux Roms.

Selon les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont légèrement augmenté, de 0,53 % en 2015 à 0,56 % en 2017 (dont 0,19 % pour les mesures actives et 0,33 % pour les mesures passives en 2017). A ce sujet, le Gouvernement mentionne qu'en 2017, un peu plus de 165 millions € ont été alloués aux mesures actives sur le marché du travail (dont environ 85,7 % pour des mesures visant à augmenter le nombre d'emplois et maintenir les emplois existants, et 14,3 % pour des mesures visant à accroître l'employabilité), et que les Bureaux régionaux du travail, des affaires sociales et de la famille sont intervenus dans plus de 1,33 millions de cas (les services d'information et de conseil constituant environ 82,5 % des interventions). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le nombre de bénéficiaires des mesures actives (par types de mesures, notamment les formations, et par année), et sur le taux d'activation (c'est-à-dire le nombre moyen de participants aux mesures actives en pourcentage du nombre total de chômeurs).

Enfin, le Comité rappelle que les mesures en faveur de l'emploi doivent être ciblées, pertinentes et faire l'objet d'un suivi régulier. Sur ce point, le Gouvernement ne fournit guère d'informations, se limitant pour l'essentiel à mentionner l'évolution (dans le bon sens) des taux d'emploi et de chômage. Par conséquent, le Comité réitère sa demande que le prochain rapport indique comment il est procédé au suivi des politiques de l'emploi mises en œuvre, et comment est évaluée leur efficacité.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 1§1 de la Charte.

## **Article 1 - Droit au travail**

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

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

#### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

L'article 1§2 de la Charte interdit toute forme de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour ce cycle d'examen des informations à jour sur la législation interdisant toute forme de discrimination dans l'emploi, en particulier celle fondée sur le sexe (si l'article 20 n'est pas accepté), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques ou le handicap (si l'article 15§2 n'est pas accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il leur a aussi demandé de faire état des éventuelles mesures visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi.

Le Comité mettra donc principalement l'accent sur ces aspects. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement figurant dans sa conclusion précédente.

La Slovaquie ayant accepté les articles 15§2 et 20 de la Charte, elle n'était pas tenue d'aborder la question de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe ou le handicap dans son rapport. Ces aspects seront examinés au titre de ces dispositions.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation de la Slovaquie était conforme à l'article 1§2 de la Charte, dans l'attente d'informations sur les mesures concrètes prises pour apporter une aide efficace et ciblée aux personnes victimes de discrimination en raison de leur appartenance ethnique, et en particulier sur l'incidence de ces mesures sur la situation des Roms en matière de formation et d'emploi, ainsi que sur le fonctionnement des organes de promotion de l'égalité et sur les voies de recours.

Concernant la législation interdisant de manière générale toute forme de discrimination, le Comité a examiné le cadre juridique applicable dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016). Le rapport rappelle les principes de non-discrimination introduits par la loi de lutte contre la discrimination de 2004. Le Comité note que, dans son rapport 2019 sur la Slovaquie, le Réseau d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Réseau européen sur l'égalité en droit) s'est inquiété du fait que, malgré son caractère relativement progressiste, la législation concernant la lutte contre la discrimination était très peu mise en œuvre en pratique et que l'une des raisons de cette situation pouvait tenir au fait qu'elle était très peu appliquée dans le cadre de procédures judiciaires. Le Comité demande que le prochain rapport réponde à cette observation et fournisse des informations sur le fonctionnement de la loi de lutte contre la discrimination en pratique (suivi, mise en œuvre, application).

En ce qui concerne la législation et les mesures pratiques visant spécifiquement à lutter contre la discrimination fondée sur l'origine ethnique, le Comité a précédemment noté que les Roms avaient un accès limité à l'emploi, notamment en raison d'un accès insuffisant à l'éducation, qui conduit à un niveau de qualification plus faible, d'une aide à la recherche d'emploi de mauvaise qualité fournie par les agences pour l'emploi, et de programmes de formation professionnelle inadaptés. Il a également noté que les autorités avaient adopté une Stratégie d'intégration des Roms à l'horizon 2020, qui s'attaque aux difficultés liées à leur inclusion sociale dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la non-discrimination, de la santé, du logement et de l'inclusion financière, en mettant notamment l'accent sur les communautés roms marginalisées. Il a demandé des informations sur les mesures concrètes prises dans le cadre de cette Stratégie et sur leur impact (Conclusions 2016). Le rapport fournit des exemples de projets notamment conçus pour améliorer l'éducation des enfants roms. Il décrit également le Plan d'action 2016 pour renforcer l'intégration des chômeurs de longue durée

qui devait fournir des données sur le taux de réussite d'ici fin 2017. En outre, en 2017, deux projets locaux destinés aux communautés roms marginalisées ont été lancés en vue d'améliorer leur niveau d'éducation, d'employabilité et d'emploi et de soutenir l'intégration des Roms dans toutes les sphères de la société. Le rapport ne contient pas d'informations sur l'impact de ces mesures. Il indique qu'il n'y a pas de collecte de données statistiques fondées sur l'origine ethnique. Le Comité note à cet égard que, dans son rapport 2019 sur la Slovaquie, le Réseau d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Réseau européen sur l'égalité en droit) continue de s'inquiéter de la mise en œuvre très lacunaire en pratique de la législation en matière de lutte contre la discrimination et conclut que, bien qu'elle soit peu documentée par l'État et ses organes, la discrimination semble présente et largement répandue. Le Comité rappelle que les États sont tenus de lutter efficacement contre toute pratique discriminatoire pouvant porter atteinte au droit des travailleurs de gagner leur vie par un travail librement entrepris. En outre, ils doivent démontrer que des progrès tangibles sont accomplis dans la mise en place d'un marché de l'emploi non discriminatoire. Le Comité estime que les informations dont il dispose ne sont pas suffisantes pour permettre une évaluation adéquate de la situation, en particulier pour ce qui est de l'efficacité des mesures adoptées. Il demande que le prochain rapport contienne des informations exhaustives sur l'ensemble des efforts fournis par l'État pour améliorer la situation des minorités ethniques au regard de l'emploi, y compris sur l'effet, constaté ou prévu, des projets 2016-2017, dont l'évaluation était, d'après le rapport, attendue d'ici fin 2017. Le Comité considère que, si les informations nécessaires ne sont pas fournies, rien ne permettra de démontrer que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte à cet égard.

Le rapport fournit des informations générales sur le cadre juridique d'interdiction de la discrimination, mais il ne répond pas à la demande d'informations du Comité sur d'éventuelles lois et mesures pratiques précises et ciblées portant spécifiquement sur la discrimination fondée sur la race, l'âge, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou la religion, le Comité renouvelle donc sa demande en la matière.

S'agissant des mesures spécifiquement prises pour lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en matière d'emploi, le rapport indique que la loi de lutte contre la discrimination et l'interdiction de toute discrimination qui en résulte s'appliquent à tous les étrangers qui résident légalement en Slovaquie. Le traitement des autres étrangers, qui découle de leurs conditions d'entrée et de résidence sur le territoire de la République slovaque, est fixé par une réglementation spéciale. Le Comité considère que les informations fournies ne permettent pas d'évaluer la situation en ce qui concerne la prévention et l'interdiction de la discrimination des étrangers qui requièrent une protection internationale. Il note à cet égard l'observation du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (Observations finales (2018) CERD/C/SVK/CO/11-12) sur le manque d'informations complètes et détaillées concernant l'accès des non-ressortissants à l'emploi et à la protection sociale, sans discrimination. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport contienne une description complète du cadre juridique ainsi que des mesures pratiques applicables à cet égard. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir l'existence de voies de recours adéquates et appropriées, ainsi que l'exige l'article 1§2 de la Charte sur ce point.

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

Le Comité a noté dans sa précédente conclusion une mise en œuvre insuffisante de la législation en matière de lutte contre la discrimination en pratique, en relevant le faible nombre d'affaires portées devant les tribunaux, l'insuffisance de sanctions et le manque de ressources



adéquates des organismes de promotion des droits de l'homme pour diffuser la loi de lutte contre la discrimination et fournir une assistance aux victimes de discrimination. Il a demandé des informations portant spécifiquement sur les activités de suivi et de promotion dans le domaine de la non-discrimination et de l'égalité en matière d'emploi et de profession menées par ces organismes, à savoir le Centre national des droits de l'homme, le Médiateur, le Conseil gouvernemental des droits de l'homme, des minorités nationales et de la parité entre les sexes et ses commissions spécialisées, ainsi que des informations détaillées sur les éventuelles plaintes pour discrimination qu'ils auraient traitées. Il a également demandé des informations sur les affaires de discrimination dans l'emploi portées devant les tribunaux, précisant leur nature et leur issue, les sanctions prononcées à l'encontre des auteurs d'actes de discrimination et le montant des indemnités versées aux victimes. Enfin, il a demandé que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures ou actions positives visant à lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi (voir Conclusions 2016). Le rapport n'aborde pas la question des voies de recours. Le Comité note que des inquiétudes similaires à celles qu'il a exprimées dans ses Conclusions 2016 sont réitérées par le Réseau européen sur l'égalité en droit dans son rapport 2019 susmentionné qui souligne notamment les obstacles à l'accès aux tribunaux et à la justice en général ; la méconnaissance par les professionnels du droit et les décideurs de la législation de lutte contre la discrimination ; les préjugés raciaux existant chez les juges et l'absence de programmes visant à les y sensibiliser ; le manque de jurisprudence et les déficiences dans l'enregistrement des affaires de discrimination ; le manque de données et de statistiques relatives à la discrimination et à ses fondements ; le fonctionnement peu efficace de l'organisme chargé des questions d'égalité ; l'absence de politiques publiques dans le domaine de la lutte contre la discrimination ; l'absence de politiques et de ressources efficaces pour passer d'une ségrégation dans l'enseignement à un système éducatif inclusif ; le manque d'intégration du principe de non-discrimination et le défaut de coordination chez les organes publics chargés des questions de non-discrimination, et les ressources insuffisantes allouées par les autorités à la lutte contre la discrimination. Par ailleurs, dans ses Observations finales 2018 précitées, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale observe que le Centre national slovaque des droits de l'homme n'est pas encore pleinement conforme aux Principes concernant le statut des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme.

Le Comité demande que le prochain rapport fasse état de l'application par les tribunaux de la loi de lutte contre la discrimination, qu'il contienne des statistiques sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux, et qu'il indique si la procédure est facile d'accès, notamment en donnant des précisions sur l'aménagement approprié de la charge de la preuve, les frais, la représentation, ainsi que la participation des ONG, et le type de sanctions pouvant être imposées. Il demande également comment sont examinées les violations des dispositions légales interdisant la discrimination au travail, s'il existe des sanctions adéquates et, dans l'affirmative, si elles sont effectivement appliquées par les inspecteurs du travail. Il demande en outre une description exhaustive du rôle et du fonctionnement des organismes chargés des questions d'égalité. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir l'existence de voies de recours adéquates et appropriées, ainsi que l'exige l'article 1§2 de la Charte. Dans l'intervalle, il réserve sa position sur ce point.

## **2. Travail forcé et exploitation par le travail**

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

servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France*, § 91, 11 octobre 2012).

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

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres*, § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*, Chapitre thématique du 7<sup>e</sup> Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

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

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

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

Le Comité note que les autorités nationales n'ont répondu que partiellement aux questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne dans leur addendum au rapport (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur

l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). L'addendum au rapport contient également des informations concernant la prévention de la traite des enfants. Sur ce point, le Comité renvoie à ses Conclusions 2019 sur l'article 7§10 de la Charte, dans lesquelles il a ajourné sa conclusion en demandant de plus amples informations sur les mesures prises pour protéger les enfants et prévenir et combattre la traite et l'exploitation des enfants.

### **Incrimination et poursuites effectives**

Les autorités nationales n'ont fourni aucune information sur ce point. Le Comité note cependant d'après le rapport de 2015 du GRETA sur la République slovaque que le travail forcé, l'esclavage et la servitude sont érigés en infractions pénales dans le contexte de la traite des êtres humains. L'article 179 du Code pénal (traite des êtres humains) cite, parmi les formes d'exploitation, le travail forcé, les services forcés, y compris la mendicité forcée, l'esclavage, les pratiques analogues à l'esclavage et la servitude (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la République slovaque, deuxième cycle d'évaluation, GRETA (2015)21, 9 novembre 2015, par. 144).

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

Le Comité note d'après le rapport de 2020 du GRETA sur la République slovaque que les sanctions ne sont pas toujours proportionnées aux effets de l'infraction sur les individus et sur la société et que, au cours de la période considérée, la vaste majorité des peines imposées étaient des peines avec sursis (Rapport d'évaluation, troisième cycle d'évaluation, GRETA (2020)05, 10 juin 2020, par. 105). Le GRETA a exhorté les autorités slovaques à prendre des mesures complémentaires pour que les affaires de traite conduisent à des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives (par. 114).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète de l'article 179 du Code pénal en ce qui concerne le travail forcé et les autres formes d'exploitation par le travail. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les auteurs pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation nationale est interprétée et appliquée.

### **Prévention**

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

Le Comité note d'après l'addendum au rapport que, le 6 novembre 2018, le cinquième Programme national de lutte contre la traite des êtres humains, couvrant la période 2019-

2023, a été adopté par le Gouvernement slovaque. Le principal objectif du Programme est de mettre en place un système coordonné pour faire baisser les infractions de traite des êtres humains, en faisant obstacle à la traite au regard des tendances et des évolutions actuelles. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations plus détaillées et à jour sur la mise en œuvre et les résultats du Programme national susmentionné concernant la prévention de la traite à des fins d'exploitation par le travail.

Le Comité prend note des informations fournies dans l'addendum concernant la formation des entités étatiques et non étatiques dans le domaine de la traite des êtres humains. Figuraient au nombre des participants les travailleurs et les salariés des structures pour enfants, des centres de réadaptation et de rééducation, des hôpitaux universitaires, des services d'aide médicale d'urgence et de l'inspection du travail. La formation est assurée par le Centre d'information sur la traite des êtres humains et la prévention de la criminalité.

Concernant l'inspection du travail, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les actions spécifiques menées par l'inspection du travail ou par d'autres organes compétents chargés de procéder à des inspections en vue de détecter les cas d'exploitation par le travail, notamment dans des secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie et l'industrie manufacturière. Le rapport devrait préciser, le cas échéant, le nombre de victimes présumées de travail forcé ou d'exploitation par le travail recensées à la suite de ces inspections. Dans ce contexte, d'après le rapport de 2020 du GRETA (par. 201), il semblerait que la démarche de l'inspection du travail et des autres organes participant aux inspections des lieux de travail corresponde davantage à un contrôle de l'immigration à l'égard des ressortissants de pays tiers qu'à la détection des cas de traite aux fins d'exploitation par le travail et à l'orientation des victimes vers l'assistance voulue (par. 201). Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport indique, le cas échéant, le nombre de ressortissants de pays tiers identifiés comme victimes présumées de travail forcé ou d'exploitation par le travail par les services d'inspection compétents.

Le rapport ne précise pas si la législation slovaque oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et si elle exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande sur ce point.

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

Le Comité considère que les mesures de protection dans ce contexte devraient inclure l'identification des victimes par des personnes qualifiées et l'aide aux victimes en vue d'assurer leur rétablissement physique, psychologique et social et leur réadaptation.

Le Comité prend note des informations fournies dans l'addendum concernant le mécanisme national d'orientation (MNO). Le MNO, présidé par le secrétaire d'État du ministère de l'Intérieur agissant en qualité de coordonnateur national, est une structure de coopération dans le cadre de laquelle les pouvoirs publics satisfont à leur obligation de protéger les droits des victimes de la traite et de leur assurer l'accès à l'assistance, en coopération avec le secteur privé à but non lucratif. Le MNO comprend des groupes de travail pluridisciplinaires *ad hoc* qui travaillent dans des domaines spécifiques liés à l'aide aux victimes (tels que l'identification, l'assistance, la protection, la participation à la procédure judiciaire et la réparation, l'indemnisation, le retour et l'inclusion sociale). En 2018, le Centre d'information sur la traite des êtres humains et la prévention de la criminalité, en coopération avec d'autres organes, a produit une brochure informant les victimes de la traite de ce à quoi elles peuvent s'attendre dans le cadre d'une procédure pénale. Enfin, l'addendum cite le Programme de soutien et de protection des victimes de la traite des êtres humains, qui a été mis en œuvre dans le cadre des Programmes nationaux suivants .

Le Comité demande des informations complètes et détaillées sur le type d'assistance fournie dans le cadre du Programme de soutien et de protection des victimes de la traite des êtres humains (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants, etc.), et sur sa durée. Il demande également que le prochain rapport indique le nombre de victimes présumées et identifiées de travail forcé et d'exploitation par le travail, en précisant combien parmi elles bénéficient du Programme susmentionné durant la prochaine période de référence.

Le Comité demande par ailleurs que le prochain rapport confirme que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, dont les pertes de salaires et le non-versement des cotisations sociales. Il demande également des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées.

### **Travail domestique**

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, concernant l'article 3§2 de la Charte de 1961 ; Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961). Le Comité considère que de telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir les risques d'atteintes illégitimes dans le droit au respect de la vie privée.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a demandé des informations pertinentes sur les dispositions juridiques adoptées pour lutter contre le travail forcé dans le cadre domestique ainsi que sur les mesures prises pour les appliquer et pour en superviser l'application. Le Comité note d'après le présent rapport que le travail domestique n'est ni défini ni réglementé par le Code du travail slovaque. Le rapport renvoie cependant à la loi sur l'inspection du travail et à la loi sur le travail illégal et l'emploi illégal. Conformément au principe de l'inviolabilité du domicile privé (article 21§1 de la Constitution), des inspections menées par les services de l'inspection du travail sans l'accord du propriétaire seraient contraires à la Constitution. Le rapport indique que c'est la raison pour laquelle la République slovaque n'est pas liée par la Convention de l'OIT de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189).

Le Comité demande que le prochain rapport précise comment les employés de maison sont protégés contre l'exploitation par le travail et les pratiques abusives, en indiquant notamment s'ils ont accès à des voies de recours effectives leur permettant de se plaindre en cas d'exploitation. À cet égard, il rappelle avoir précédemment conclu au titre de l'article 3§2 de la Charte qu'il n'était pas établi que les employés de maison travaillant en République slovaque étaient protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (voir Conclusions 2017, 3§2).

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

Le Comité note que le rapport ne répond pas à sa demande d'informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » contre l'exploitation.

Le Comité renouvelle sa requête et demande que le prochain rapport indique si les travailleurs de l'« économie des plateformes » ou de l'« économie à la demande » sont généralement considérés comme des salariés ou des travailleurs indépendants. Il demande également si les services d'inspection compétents ont vocation à prévenir l'exploitation et à empêcher que des conditions de travail inéquitables ne soient imposées aux travailleurs de ce secteur particulier (et, dans l'affirmative, combien d'inspections ont été effectuées). Enfin, il demande si les travailleurs de ce secteur ont accès à des voies de recours, notamment pour contester leur statut et/ou des pratiques inéquitables.

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées au sujet de l'ensemble des points susmentionnés (incrimination, prévention, protection, travail domestique, économie à la demande), le Comité réserve sa position sur la question du travail forcé et de l'exploitation par le travail.

#### *Conclusion*

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

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 3 - Services gratuits de placement*

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

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme aux prescriptions de cette disposition, au motif que les services publics de l'emploi ne fonctionnaient pas de manière efficace.

Il a également considéré que le rapport ne contenait pas d'informations suffisantes, et ce pour le troisième cycle consécutif, et a demandé les informations suivantes :

- mesures prises pour assurer l'efficacité des services publics de l'emploi à fournir des services personnalisés, en particulier pour les chômeurs de longue durée, les personnes faiblement qualifiées, les jeunes et les Roms ;
- nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès des services publics de l'emploi (SPE) ;
- nombre d'offres d'emploi notifiées aux SPE ;
- nombre de placements effectués par les SPE ;
- taux de placement ;
- délai moyen nécessaire aux SPE pour pourvoir une offre d'emploi ;
- pourcentage de placements effectués par les SPE par rapport au nombre total d'emplois sur le marché du travail ;
- pourcentages des parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi ;
- effectifs des SPE (au niveau central et local) ;
- nombre de conseillers chargés des services de placement ;
- nombre de conseillers chargés des services de placements par rapport au nombre de demandeurs d'emploi enregistrés ;
- manière dont les agences privées de placement obtiennent l'agrément, dont elles fonctionnent et coordonnent leurs activités avec celles des SPE ;
- participation des organisations syndicales et patronales à l'organisation et au fonctionnement des services de l'emploi.

En réponse à la question du Comité sur les mesures prises pour assurer l'efficacité des SPE à fournir des services personnalisés, le rapport décrit plusieurs mesures actives et passives de lutte contre le chômage chez les groupes vulnérables, notamment :

- le plan d'action pour renforcer l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail, qui a concerné 5 255 chômeurs de longue durée en 2017-2018 ;
- le projet national « Briser le cercle vicieux du chômage », qui soutient financièrement les employeurs qui recrutent des demandeurs d'emploi pour une durée minimum de 15 mois. Il a permis de recruter 6 764 demandeurs d'emploi en 2016 ;
- le projet national « Possibilité d'emploi » (voir rapport pour les détails), qui a permis le recrutement de 6 301 demandeurs d'emploi en 2016 ;
- le projet national « Nous voulons être actifs sur le marché de l'emploi (+50) », élaboré sur mesure pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, qui a permis de créer et d'occuper 520 postes dans des régions faiblement développées en 2016.

D'après les informations fournies au titre de l'article 1§1, les mesures actives en faveur de l'emploi ont permis l'intégration de 40 400 demandeurs d'emploi sur le marché du travail en 2017. Une grande partie d'entre eux a été recrutée dans les districts les moins développés grâce à la mise en œuvre d'un projet national *ad hoc* (« L'intégration sur le marché du travail », lancé en 2017) qui visait spécifiquement à lutter contre les taux élevés de chômage enregistrés dans ces districts.

Le Comité note les mesures prises pour soutenir l'intégration des chômeurs de longue durée, des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, des jeunes et des personnes de plus de 50

ans sur le marché du travail, mais il observe que seul le plan national « L'intégration sur le marché du travail » prévoit parmi ses actions la fourniture de services personnalisés aux demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, le rapport explique qu'il n'y a pas de mesures visant à améliorer la fourniture de services en matière d'emploi à la minorité nationale Rom. Toutefois, les Roms peuvent bénéficier des projets nationaux s'ils appartiennent au groupe cible visé.

Le rapport mentionne que le fonctionnement des services pour l'emploi a été significativement amélioré. Depuis janvier 2015, davantage d'agents ont été recrutés pour fournir des services de placement, réduisant le nombre de demandeurs d'emploi par agent de 550 à environ 195 durant la période de référence. Néanmoins, dans la mesure où le rapport n'indique pas les effectifs des SPE (au niveau central et local), le Comité renouvelle sa question à cet égard.

En outre, le Comité observe que selon l'enquête économique de l'OCDE, les services de l'emploi ont besoin de ressources supplémentaires, plus spécifiquement d'agents affectés aux services de placement. Le Comité demande au Gouvernement ses commentaires sur ce point.

Concernant les demandeurs d'emploi inscrits auprès des services publics de l'emploi, le Comité note que, d'après le rapport 2016 sur la situation sociale de la population slovaque, il y avait 300 988 demandeurs d'emploi enregistrés en 2016.

Selon la même source, le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés pour chacun des mois de 2016 était inférieur au nombre enregistré le même mois l'année précédente, et le nombre moyen de demandeurs d'emploi enregistrés durant plus de 12 mois en 2016 était inférieur à celui de 2015.

Le rapport sur la situation sociale de la population slovaque mentionne aussi qu'en moyenne, 38 170 offres d'emploi étaient notifiées chaque mois aux agences locales pour l'emploi, les affaires sociales et la famille en 2016. Le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre d'offres d'emploi notifiées aux services publics de l'emploi pour chaque année de la période de référence.

Concernant les agences privées de placement, le rapport indique que, conformément à la loi relative aux services pour l'emploi, les personnes physiques et morales proposant des services rémunérés en matière de recrutement, les agences de travail temporaire et les agences d'aide à l'emploi doivent posséder un permis délivré par le Bureau central du travail, des affaires sociales et de la famille afin de fournir des services en matière d'emploi.

Le rapport précise que tant les agences privées que les agences publiques pour l'emploi collaborent avec les employeurs pour pourvoir les postes vacants et qu'en 2016, un nouveau projet (Réseautage) a été lancé pour rationaliser le fonctionnement des services de l'emploi à cet égard. Le rapport n'indiquant pas les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi, le Comité renouvelle sa question.

En réponse à la question relative à la participation des organisations syndicales et patronales à l'organisation et au fonctionnement des services de l'emploi, le rapport indique que, conformément à la loi relative aux services pour l'emploi, chaque agence établit au sein de son district territorial une commission pour l'emploi composée de 11 membres, à laquelle participent les représentants des organisations syndicales et patronales actives dans le district territorial de l'agence. Le rapport donne également des informations sur les prérogatives de la commission pour l'emploi.

Le Comité prend note des informations fournies et des efforts déployés pour réduire le nombre de chômeurs de longue durée enregistrés, mais il observe que le rapport ne fournit pas un grand nombre d'indicateurs quantitatifs demandés par le Comité pour apprécier la situation.

Par conséquent, le Comité demande que le prochain rapport contienne les indicateurs quantitatifs suivants :



- des données actualisées sur le nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès des SPE pour chaque année de la période de référence ;
- le nombre de placements effectués par les SPE pour chaque année de la période de référence ;
- le taux de placement (i.e. le pourcentage des placements par rapport aux offres d'emploi notifiées) ;
- le délai moyen nécessaire aux SPE pour pourvoir une offre d'emploi ;
- le pourcentage de placements effectués par les SPE par rapport au nombre total de recrutements sur le marché du travail ;
- le nombre de conseillers chargés des services de placements.

Entretemps, en l'absence de ces indicateurs, le Comité estime qu'il n'est pas établi que les services publics gratuits de l'emploi fonctionnent de manière efficace et reconduit sa précédente conclusion.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les services de l'emploi fonctionnent de manière efficace.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

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

Le Comité rappelle que dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 (par laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances"), aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

La République slovaque ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelles des travailleurs, ainsi que l'orientation et la formation professionnelles des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2016).

En revanche, il a ajourné ses conclusions en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) (Conclusions 2020) et à la formation et à la rééducation professionnelles des travailleurs (article 10§3) (Conclusions 2020). Le Comité ajourne par conséquent sa conclusion sur l'article 1§4.

### *Conclusion*

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

## **Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle**

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

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

### **L'orientation professionnelle dans le système éducatif**

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a noté que malgré ses demandes répétées, le rapport ne contenait aucune information sur les ressources (en termes de budget et de personnel) allouées à l'orientation professionnelle au sein du système éducatif, ni sur le nombre d'élèves et d'étudiants qui bénéficient de cette orientation. Elle a demandé que le prochain rapport contienne de telles informations et a conclu que la situation en République slovaque n'était pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'avait pas été établi que les services d'orientation professionnelle étaient gérés de manière efficace.

Le rapport actuel indique que l'orientation professionnelle dans chaque école primaire et secondaire est effectuée dans le cadre de ce que l'on appelle le conseil éducatif, qui est fourni aux enfants, aux tuteurs et au personnel scolaire dans les écoles par le biais des activités des conseillers pédagogiques. En cas de besoin, les conseillers pédagogiques fournissent aux enfants et à leurs représentants légaux des services éducatifs, psychologiques, sociaux, psychothérapeutiques, de rééducation et autres, qu'ils coordonnent en coopération avec les enseignants. Ils travaillent en étroite collaboration avec le psychologue scolaire, le pédagogue spécialisé de l'école et le personnel professionnel des services de conseil.

Le rapport fournit des données sur le nombre de conseillers pédagogiques dans les écoles primaires et secondaires, ainsi que sur le nombre de conseillers d'orientation professionnelle dans les écoles secondaires. Il note en particulier qu'au cours de l'année scolaire 2017/2018, un nombre total de 2 663 conseillers pédagogiques ont été impliqués dans les écoles primaires et secondaires et un nombre total de 529 conseillers d'orientation professionnelle ont été impliqués dans les écoles secondaires. Le rapport précise que le nombre total de personnes engagées dans l'orientation scolaire et professionnelle est plus élevé qu'indiqué car, en général, les enseignants, en plus de l'enseignement, remplissent également le rôle de ces conseillers.

Le rapport indique en outre que les différents bureaux du travail, des affaires sociales et de la famille fournissent également aux élèves et aux étudiants de l'enseignement primaire et secondaire des services d'information et de conseil (laPS) visant à les aider à choisir l'étude ou l'emploi approprié et à leur faire connaître la situation du marché, les possibilités de travail et d'étude. Le rapport fournit des données concernant le nombre de bénéficiaires de ces services au cours de la période de référence. Le Comité note en particulier qu'en 2018, les laPS ont été fournis à 16 452 élèves et étudiants, dont 6 154 élèves du primaire et 10 298 du secondaire ; les services ont été fournis dans 222 écoles primaires et 200 écoles secondaires.

Le Comité demande que le prochain rapport indique la proportion entre le nombre donné de conseillers d'éducation et de carrière employés dans les écoles et le nombre d'étudiants fréquentant ces écoles, ainsi que la proportion entre le nombre de personnel employé dans les centres pour l'emploi et le nombre donné de bénéficiaires prévus dans le rapport.

Le Comité note que le rapport ne fournit aucune information sur la qualification du personnel des services d'orientation professionnelle. Il note d'une autre source (Euroguidance, [www.euroguidance.eu](http://www.euroguidance.eu)) que l'enseignement supérieur est nécessaire pour les praticiens de l'orientation dans le secteur éducatif, de préférence en rapport avec les sciences humaines ou sociales (psychologie, sociologie, gestion des ressources humaines, enseignement, éducation des adultes). Le Comité note en outre de la même source qu'en dehors de la période de référence, en 2019, une norme de qualité pour les services d'orientation professionnelle et de conseil a été élaborée par l'Association pour l'orientation et le

développement de carrière (résultat d'un partenariat stratégique international Erasmus+). À partir de 2020, les prestataires de services d'orientation professionnelle ont la possibilité de passer par le processus de certification et de mentorat de la nouvelle norme de qualité pour devenir des prestataires de services d'orientation professionnelle certifiés. Le Comité demande que le prochain rapport confirme cette information et souhaite être informé de toute évolution à cet égard.

Tout en prenant note des informations fournies, le Comité constate que le présent rapport ne contient pas les informations demandées sur les ressources financières allouées à l'orientation professionnelle au sein du système éducatif, ni sur le nombre d'élèves qui ont bénéficié de services d'orientation professionnelle dispensés par les conseillers pédagogiques et professionnels employés dans les écoles, ainsi que sur le nombre de membres du personnel des centres pour l'emploi qui participent aux services de conseil pour l'école primaire et secondaire. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse ces informations. En attendant, il réserve sa position sur ce point.

### **Orientation professionnelle sur le marché du travail**

Dans sa précédente conclusion (conclusions 2016), le Comité a pris note de l'organisation des services d'orientation professionnelle sur le marché du travail ainsi que des dépenses liées aux services d'information et de conseil et au conseil professionnel. Toutefois, il a noté que le rapport ne fournissait aucune donnée sur les qualifications et le nombre de personnes fournissant des services d'information, de conseil et d'orientation professionnelle sur le marché du travail. Il a rappelé que l'orientation professionnelle doit être fournie gratuitement, par un personnel qualifié et suffisant, à un nombre important de personnes et avec un budget adéquat. Elle a demandé que le prochain rapport fournisse de telles informations. Dans l'intervalle, elle a réitéré sa précédente conclusion de non-conformité avec l'article 9 de la Charte, au motif qu'il n'a pas été établi que les services d'orientation professionnelle sur le marché du travail sont gérés de manière efficace.

Le rapport actuel indique que les services d'information et de conseil aux demandeurs d'emploi sont fournis par les autorités par l'intermédiaire de conseillers professionnels internes ou de fournisseurs externes. Selon le rapport, ces services sont axés sur la résolution des problèmes liés à la candidature des demandeurs d'emploi, sur la mise en cohérence entre les pré-requis de la personnalité et les exigences de performance pour influencer la prise de décision et le comportement du demandeur d'emploi et son adaptation sociale et professionnelle.

Le rapport indique qu'en 2018, les services d'information et de conseil ont été fournis par 349 conseillers experts internes. En moyenne, un conseiller expert a fourni des services à 173 demandeurs d'emploi. Selon le rapport, ce ratio a diminué par rapport à 2017 – où un conseiller a fourni des services à 386 demandeurs d'emploi – ce qui permet de fournir un soutien de conseil individuel plus intensif et à plus long terme pour un demandeur d'emploi spécifique. Le rapport indique que des fournisseurs externes ont également fourni ces services dans le cadre du projet national "Soutien au conseil personnalisé pour les demandeurs d'emploi au chômage de longue durée".

Selon le rapport, en 2018, un total de 432 752 services ont été fournis, contre un total de 242 002 en 2017. Le Comité prend note du rapport selon lequel l'augmentation significative du nombre de services fournis est liée à l'intensification des services personnalisés fournis – en augmentant les capacités en personnel des conseillers experts des autorités – et en fournissant des programmes d'orientation complets et à long terme par le biais de projets nationaux.

En ce qui concerne la qualification du personnel impliqué dans ces services, le présent rapport ne fournit aucune information. Le Comité note, d'après une autre source (Euroguidance, [www.euroguidance.eu](http://www.euroguidance.eu)), que les conseillers d'orientation professionnelle des services publics de l'emploi (qui s'occupent principalement des demandeurs d'emploi défavorisés) doivent être

titulaires d'un diplôme de maîtrise, mais qu'aucune autre exigence (par exemple le domaine d'études) n'est spécifiée. Le Comité demande que le prochain rapport confirme ces informations et fournisse toute autre donnée pertinente sur ce point.

Le Comité note que le rapport ne contient pas d'informations actualisées sur les ressources financières allouées à l'orientation professionnelle sur le marché du travail. Il demande donc que le prochain rapport contienne de telles informations. En attendant de recevoir les informations demandées, il réserve sa position sur ce point.

#### *Conclusion*

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

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 1 - Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*

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

Le Comité note que la réforme substantielle du système d'enseignement et de formation professionnels (loi no 61/2015) a été mise en œuvre à partir de l'année scolaire 2016/2017. Il relève que ce système dual allie une formation théorique de l'élève dans le système éducatif et une formation pratique en entreprise.

### **Mesures adoptées pour que les compétences correspondent aux exigences du marché de l'emploi**

Le Comité rappelle qu'il avait conclu en 2016 que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que le droit à la formation professionnelle soit effectivement garanti. Le Comité avait relevé l'absence d'instruments fiables pour anticiper les besoins du marché du travail et demandé aux autorités des informations au vu de la mise en œuvre de la nouvelle loi no 61/2015 régissant la formation professionnelle.

Il ressort des informations fournies que le nouveau système instauré par les autorités établit un partenariat entre l'employeur et l'élève sous la forme d'un contrat d'apprentissage qui vient réglementer les droits et obligations de chacun (ainsi que les questions relatives à l'octroi de bourses et autres garanties financières et matérielles). Un contrat est également conclu entre l'employeur et l'école pour venir régir la portée, les conditions et la coordination de la formation professionnelle de l'élève (entre l'enseignement théorique et l'enseignement pratique). Il ressort de ce modèle que l'ensemble de la formation pratique est de la responsabilité de l'employeur, qui en même temps assume tous les coûts associés à sa mise en œuvre.

La loi no. 61/2015 vient déterminer les modalités permettant à un employeur d'être en mesure d'offrir une formation pratique aux élèves. Il ressort des dispositions pertinentes que c'est l'organisation professionnelle à laquelle est affilié l'employeur qui est en mesure de délivrer un certificat attestant de la capacité de ce dernier à fournir une telle prestation.

Le Comité note que le programme « *éducation duale et augmentation de l'attractivité et de la qualité de l'enseignement et de la formation professionnels* », lancé de janvier 2016 à octobre 2020 a permis de mettre en œuvre la réforme législative de 2015 et de lancer plusieurs mesures parmi lesquelles la formation des personnels compétents, la numérisation des informations ou encore le renforcement des liens entre l'employeur, l'école et l'élève.

Il ressort du rapport qu'environ 280 écoles professionnelles secondaires et 8 unités territoriales supérieures participent à ce jour au mécanisme dual de l'enseignement et de la formation professionnels. Les autorités recensent la participation de 1450 employeurs et 7 organisations professionnelles.

Plusieurs données statistiques indiquent que le nombre d'élèves participant au système actuel d'enseignement et de formation professionnels est croissant. Les lauréats se voient remettre un certificat attestant de leur formation.

Le Comité note que les autorités ont entrepris en outre un travail de collecte de données sur le taux d'emploi des diplômés de ces formations et ont pour ambition de créer un outil permettant de recenser les besoins des employeurs par territoire (mise à jour de la « carte des compétences matérielles et territoriales des employeurs ») et qui permettra de définir les plans de performance des écoles professionnelles en fonction des exigences du marché du travail. Le Comité demande que les autorités lui fournissent des données statistiques actualisées dans son prochain rapport.

Le Comité note que dans le cadre de la mise en œuvre nationale du programme européen « Garantie pour la jeunesse » (voir informations communiquées au titre de l'article 1§3),

plusieurs projets visant à améliorer l'employabilité des jeunes (jusqu'à 29 ans) ont été menés (« Soyez actif ! ; « expérience de travail »). Ils permettent notamment d'offrir des formations ou des stages dans les quatre mois suivant la perte d'un emploi ou l'achèvement des études formelles.

Le Comité conclut que la situation a été mise en conformité avec l'article 10§1 sous ce volet.

### ***Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés***

Le Comité note que les autorités slovaques n'ont communiqué aucune information relative à cette problématique. Par conséquent, considérant qu'il n'est pas en mesure d'évaluer si les mesures déployées en vue d'intégrer les migrants et les réfugiés dans les filières d'éducation et de formation professionnelles sont conformes à l'article 10§1, le Comité réserve sa position et demande aux autorités de lui fournir de telles informations.

### *Conclusion*

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

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 2 - Apprentissage*

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

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

Le Comité rappelle que dans ses conclusions de 2016, il avait conclu que la situation n'était pas conforme au motif qu'il n'y avait pas de système d'apprentissage au fonctionnement satisfaisant au cours de la période de référence.

En réponse à la demande d'informations du Comité sur la mise en œuvre du système par alternance, le rapport renvoie aux informations fournies au titre de l'article 10§1 de la Charte. Le Comité note qu'une réforme substantielle du système d'enseignement et de formation professionnels (loi no 61/2015) a été mise en œuvre à partir de l'année scolaire 2016/2017. Au vu de ces informations (pour plus de détails, voir la conclusion adoptée sous l'angle de l'article 10§1), le Comité considère que la situation a été mise en conformité aussi avec l'article 10§2.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 10§2 de la Charte.



## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a ajourné sa conclusion.

Le Comité note qu'il a été demandé à la République slovaque de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Le Comité relève dans le rapport que les activités de formation et de rééducation professionnelles destinées aux salariés sont organisées par l'employeur. Le Service de l'emploi contribue au financement de ces activités de formation, à la condition que l'employeur continue d'employer les salariés formés pendant au moins douze mois après la formation. Le Comité note que des contributions ont été versées pour 443 salariés en 2016, ce qui correspond à un montant de 4 476 354 €, et pour 432 salariés en 2017, ce qui correspond à un montant de 3 256 200 €. Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des statistiques actualisées sur le nombre total de salariés en formation et leur proportion en pourcentage du nombre total de salariés. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité renouvelle par conséquent sa question.

En réponse à la demande d'informations du Comité sur l'existence d'une législation régissant le congé individuel de formation (Conclusions 2016), le rapport précise que les activités de formation ont lieu pendant les heures de travail et sont considérées comme « ne permettant pas au salarié de travailler ». Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus précises sur le droit à un congé individuel de formation, en indiquant notamment s'il existe un texte de loi autorisant un salarié à prendre un congé individuel de formation, et, dans l'affirmative, à quelles conditions il peut être obtenu, qui peut en prendre l'initiative, quelle en est la durée et s'il est ou non rémunéré.

Le Comité relève dans le rapport qu'en ce qui concerne la formation professionnelle destinée aux personnes au chômage, les services de formation professionnelle ont fait l'objet d'une réforme pendant la période de référence. Le Comité prend note de la nouvelle mesure active du marché du travail, dénommée « REPAS », qui vise à faciliter la coopération entre les demandeurs d'emploi, les autorités et les organismes de formation. Dans le cadre de cette mesure, les demandeurs d'emploi choisissent le type d'activité professionnelle dans laquelle ils souhaitent se reconverter et le prestataire de la formation, et le coût total de la formation est remboursé par le Service de l'emploi. Le Comité prend également note de la réforme de cette mesure en 2017 et du lancement des projets « REPAS+ » et « KOMPAS+ ». Il note que la participation des demandeurs d'emploi aux programmes susmentionnés est passée de 15 351 en 2016 à 22 181 en 2018, ces chiffres prenant en compte l'ensemble des participants aux projets REPAS+ et KOMPAS+. Les dépenses, également en hausse, sont passées de 6 769 208,93 € en 2016 à 10 247 562,26 € pour le programme REPAS+. Pour le programme KOMPAS+, 6 691 907,65 € ont été dépensés en 2018. Le taux d'emploi des participants aux programmes était de 47,96 % en 2016 et de 51,39 % en 2017.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a demandé des informations sur le nombre de chômeurs formés et le taux d'activation. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité renouvelle par conséquent sa question.

En ce qui concerne la question ciblée adressée à la République slovaque dans la lettre du 27 mai 2019, le rapport ne fournit pas les informations demandées. Par conséquent, le Comité renouvelle ses questions et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les stratégies et mesures (cadre juridique, réglementaire et administratif, modes de financement et modalités pratiques) mises en place pour offrir des possibilités de qualification et de recyclage dans toute la gamme de compétences (habileté numérique, nouvelles

technologies, interaction homme-machine, nouveaux environnements de travail, utilisation et fonctionnement de nouveaux types d'outils et machines) dont les travailleurs ont besoin pour être compétitifs sur les nouveaux marchés du travail.

*Conclusion*

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

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée*

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

Le Comité note qu'il a été demandé à la Slovaquie de répondre aux questions ciblées spécifiques relatives à cette disposition (questions incluses dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte concernant les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Le Comité avait précédemment conclu que la situation en République slovaque n'était pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que des mesures spéciales de reconversion et de réinsertion des chômeurs de longue durée ont été effectivement prévues ou encouragées (Conclusions 2016).

Selon le rapport établi au titre de l'article 1.1. afin de renforcer l'intégration des chômeurs de longue durée, le plan d'action visant à renforcer l'intégration des chômeurs de longue durée dans le marché du travail (AP) a été adopté en novembre 2016, précisant des mesures concrètes afin d'activer les groupes défavorisés sur le marché du travail. Le PA fait l'objet d'un suivi régulier

Au 31 décembre 2016, un total de 137 309 chômeurs de longue durée a été enregistré, soit 49,73 % des 276 131 demandeurs d'emploi enregistrés ; au 31 décembre 2017, ce nombre est tombé à 87 850, soit 44,92 % des 195 583 demandeurs d'emploi enregistrés. Le taux moyen de chômage de longue durée était de 4,8 % en 2017.

Concernant la situation des chômeurs de longue durée, le rapport indique, en vertu de l'article 10§3 de la Charte, qu'en 2016, 11.590 (75,50 %) demandeurs d'emploi affectés à une reconversion étaient défavorisés. Le groupe le plus important était constitué de demandeurs d'emploi de longue durée (5 065 ; 32,99 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi en reconversion).

Le rapport ne fournit pas d'autres informations sur les mesures prises pour lutter contre le chômage de longue durée.

Le Comité réitère sa demande que le prochain rapport fournisse les informations suivantes, y compris des statistiques pour toutes les années de la période de référence concernée :

- les types de mesures de formation et de recyclage disponibles sur le marché du travail pour les chômeurs de longue durée ;
- le nombre et le taux de personnes de cette catégorie qui participent à ces types de formation ;
- les types de mesures de formation et de recyclage disponibles sur le marché du travail pour les jeunes chômeurs de longue durée, ainsi que le nombre et le taux de personnes participant à ces types de formation ;
- l'impact des mesures sur la réduction du chômage de longue durée. En attendant, le Comité réserve sa conclusion sur la situation.

Dans ses précédentes conclusions (Conclusions 2012 et 2016), le Comité a rappelé que l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée doit être garantie aux ressortissants des autres Etats parties résidant légalement en République slovaque, sur la base des conditions mentionnées à l'article 10§1. Il a donc demandé si tel était le cas. Le rapport ne répond pas à cette question. Le Comité conclut donc qu'il n'a pas été établi que l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée est garantie aux ressortissants des autres Etats parties.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée soit garantie aux ressortissants des autres Etats parties.

**Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

*Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles*

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

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté**

### *Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées*

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

Il a précédemment jugé (Conclusions 2016) la situation conforme à l'article 15§1 de la Charte.

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Les questions posées dans le cadre du présent cycle de contrôle portaient exclusivement sur l'éducation des enfants handicapés.

Le Comité rappelle néanmoins qu'en vertu de l'article 15, toutes les personnes handicapées, quels que soient leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, ont droit à une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées.

Par conséquent, lors du prochain cycle de contrôle, le Comité examinera les questions relatives à l'article 15§1 en prenant en considération l'ensemble des personnes handicapées (et non plus seulement les enfants handicapés).

### **Cadre juridique**

Le Comité renvoie à sa précédente conclusion (Conclusions 2016) en ce qui concerne la législation (loi n° 365/2004 sur l'égalité de traitement dans certains domaines et sur la protection contre la discrimination), qui interdit toute discrimination fondée sur le handicap, notamment dans l'éducation.

Concernant la notion de « handicap », le rapport indique que la République slovaque a ratifié en 2010 la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), et que la définition visée dans cet instrument est directement applicable dans la législation nationale. Le Comité note dans le rapport national 2019 du Réseau européen sur l'égalité en droit que la Cour Suprême a effectivement confirmé ce principe dans une affaire qui concernait le droit d'un enfant handicapé à une éducation inclusive (Décision de la Cour Suprême de la République slovaque, réf. n° 7Sžo/83/2014, 24 septembre 2015).

En ce qui concerne spécifiquement l'éducation, le Comité a précédemment noté qu'en application de l'article 94§1 de la loi n° 245/2008 relative à l'éducation et à l'instruction (loi sur l'école), les élèves handicapés sont scolarisés dans des établissements de l'enseignement ordinaire et ne suivent les cours spéciaux pour les élèves ayant des besoins particuliers que si leur état de santé ne le permet pas.

Le Comité a précédemment insisté sur l'importance qu'il y avait à s'affranchir d'une définition médicale du handicap pour privilégier une approche sociale, suivant l'exemple précoce de la définition adoptée par l'Organisation mondiale de la santé dans sa Classification internationale du fonctionnement (CIF 2001), qui met l'accent sur l'interaction entre l'état de santé, les facteurs environnementaux et les facteurs personnels.

L'article premier de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) cristallise cette tendance en insistant sur le fait que les personnes handicapées incluent celles « qui présentent des incapacités physiques, mentales ou intellectuelles durables, dont *l'interaction avec diverses barrières* peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Il en découle, et c'est là un point important, qu'il ne peut y avoir d'exclusion a priori de l'éducation inclusive sur la base du type de handicap. On pourrait d'ailleurs pousser plus loin le raisonnement en interprétant l'article 2 de la convention précitée, qui interdit la discrimination

« fondée sur le handicap », comme incluant les personnes qui ont été handicapées par le passé et qui continuent à être traitées négativement, et les personnes qui n'ont jamais été handicapées, mais qui peuvent néanmoins être traitées comme telles par d'autres personnes (les personnes dites « handicapées par les attitudes »).

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport précise si l'évaluation du handicap dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle prend en considération les facteurs personnels et environnementaux qui influent sur l'individu. Ces facteurs revêtent une importance particulière lorsqu'il s'agit d'évaluer les « aménagements raisonnables ».

### **Accès à l'éducation**

D'après les données contenues dans le rapport, la majorité des enfants handicapés (environ 88 % dans l'enseignement primaire et environ 78 % dans l'enseignement secondaire) suivaient le cursus ordinaire en 2016/2017 et en 2017/2018. En particulier, au niveau de l'enseignement primaire, le nombre d'enfants handicapés suivant le cursus ordinaire est passé de 33 090 en 2016/2017 à 34 884 en 2017/2018 tandis que le nombre d'enfants handicapés suivant un enseignement spécial est passé de 4 614 en 2016/2017 à 4 580 en 2017/2018. Dans l'enseignement secondaire, le nombre d'enfants handicapés suivant le cursus ordinaire est passé de 5 751 en 2016/2017 à 5 845 en 2017/2018 et le nombre d'enfants handicapés suivant un enseignement spécial est passé de 1 629 en 2016/2017 à 1 695 en 2017/2018. D'après les données (concernant 2016-2017) contenues dans le rapport 2018 de l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive (*EASIE 2018 Dataset Cross-Country Report 2018*), dans l'enseignement primaire, les enfants à besoins éducatifs particuliers identifiés représentaient 15,07 % de la population des élèves ; 62,68 % d'entre eux suivaient le cursus inclusif ordinaire, 13,09 % assistaient à des cours spéciaux et 24,23 % étaient inscrits dans des établissements d'enseignement spécial, tandis que, dans l'enseignement secondaire supérieur, les élèves à besoins éducatifs particuliers représentaient 6,38 % de la population des élèves, dont 66,77 % suivaient le cursus ordinaire, 0,80 % assistaient à des cours spéciaux et 32,43 % fréquentaient des établissements spéciaux.

Le Comité note les inquiétudes exprimées par le Comité des droits des personnes handicapées dans ses dernières Observations finales (2016), et par le Réseau européen sur l'égalité en droit dans son rapport national 2019, concernant la surreprésentation des enfants roms scolarisés dans un cadre séparé (d'après les données de 2018, présentées dans le rapport du Réseau européen sur l'égalité en droit, ils représentaient 63 % de l'ensemble des enfants suivant des cours spéciaux et 42 % de l'ensemble des enfants fréquentant des écoles spéciales). Il rappelle à cet égard sa Conclusion (2019) concernant l'article 17§2, où il a constaté qu'il n'était pas établi que des mesures suffisantes aient été prises pour inclure les enfants roms dans le système éducatif ordinaire, ce qui entraînait la perpétuation de la ségrégation dans l'éducation. Il décide en conséquence d'assurer un suivi de cette question dans le cadre des prochaines conclusions concernant l'article 17§2.

Afin de pouvoir se prononcer sur la réalité de l'égalité d'accès des enfants handicapés à l'éducation, le Comité a besoin que les États parties lui fournissent des informations couvrant la période de référence sur :

- le nombre d'enfants handicapés, rapporté au nombre total d'enfants d'âge scolaire ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés
  - dans des classes ordinaires ;
  - dans des sections spéciales au sein d'établissements scolaires ordinaires (ou dans des structures ordinaires avec des activités complémentaires) ;
  - dans des établissements scolaires spécialisés ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés non scolarisés ;

- le nombre d'enfants handicapés qui n'ont pas achevé le cycle d'enseignement obligatoire, par rapport au nombre total d'enfants qui ne l'ont pas achevé ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés sous d'autres formes, à savoir
  - à domicile ;
  - à temps partiel ;
  - en institution, de manière temporaire ou à long terme ;
- le taux d'abandon scolaire des enfants handicapés par rapport à l'ensemble de la population scolaire.

Il réserve entretemps sa position sur ce point.

### **Mesures destinées à promouvoir l'inclusion et à assurer une éducation de qualité**

Le Comité a précédemment demandé des informations sur ce qui est fait pour former correctement les enseignants à l'enseignement spécial (Conclusions 2016). À cet égard, le rapport décrit les tâches des auxiliaires d'enseignement mis à disposition par l'école pour accompagner les enfants handicapés et les aider dans leurs besoins matériels et scolaires. Le rapport indique que les coûts liés à l'emploi des auxiliaires d'enseignement peuvent être pris en charge par l'État sur demande de l'entité assurant le financement de l'école (la commune ou la région autonome), conformément à l'article 4a de la loi du Conseil national de la République slovaque n° 597/2003 sur le financement des écoles primaires et secondaires ainsi que des installations scolaires, telle que modifiée.

Le Comité rappelle que l'article 15§1 de la Charte exige des États parties qu'ils dispensent une éducation de qualité aux personnes handicapées et qu'ils assurent leur orientation et leur formation professionnelle, en privilégiant l'éducation inclusive dans le système d'enseignement ordinaire. Ils doivent en outre démontrer que des progrès tangibles sont accomplis dans la mise en place de systèmes éducatifs inclusifs et adaptés.

Le Comité a reconnu que les termes d'« intégration » et d'« inclusion » recouvraient deux notions différentes et que l'intégration ne conduisait pas nécessairement à l'inclusion (*MDAC c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, *FIDH et Inclusion Europe c. Belgique*, réclamation n° 141/2017, décision sur le bien-fondé du 20 septembre 2020). Le droit à une éducation inclusive est lié au droit de l'enfant de participer de manière effective au système éducatif ordinaire.

Le Comité note que selon le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies [Commentaire général n° 4] « on parle d'inclusion dans le cas d'un processus de réforme systémique, impliquant des changements dans les contenus pédagogiques, les méthodes d'enseignement ainsi que les approches, les structures et les stratégies éducatives, conçus pour supprimer les obstacles existants, dans l'optique de dispenser à tous les élèves de la classe d'âge concernée un enseignement axé sur l'équité et la participation, dans un environnement répondant au mieux à leurs besoins et à leurs préférences. Si elle ne va pas de pair avec des changements structurels – par exemple, dans l'organisation, les programmes d'études et les stratégies d'enseignement et d'apprentissage, la scolarisation d'enfants handicapés dans des classes ordinaires ne relève pas de l'inclusion. En outre, l'intégration ne garantit pas automatiquement le passage de la ségrégation à l'inclusion ».

Le Comité rappelle également que l'éducation inclusive exige de fournir aux personnes handicapées l'accompagnement et les aménagements raisonnables qu'elles sont en droit d'attendre pour pouvoir accéder effectivement aux établissements. De tels aménagements raisonnables se rapportent à l'individu et aident à corriger des inégalités factuelles (*MDAC c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, par. 72). Il peut notamment s'agir de procéder à des adaptations relatives à la classe et à son emplacement, d'utiliser d'autres formes de communication et de matériels pédagogiques et de recourir à l'assistance humaine ou à des aides techniques dans les situations d'apprentissage et d'évaluation. On peut aussi envisager des aménagements non

matériels, par exemple accorder davantage de temps à un élève, réduire les niveaux de bruit de fond, tenir compte de la sensibilité à la saturation sensorielle, appliquer d'autres méthodes d'évaluation ou remplacer un élément du programme scolaire par un autre.

Le Comité demande aux États parties de fournir des informations indiquant comment l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables est mise en œuvre dans le système éducatif ordinaire, si et dans quelle mesure il existe une évaluation individuelle des aménagements raisonnables pour s'assurer qu'ils soient bien adaptés aux besoins d'apprentissage et à la situation de l'intéressé et quelles aides financières sont, le cas échéant, octroyées aux établissements scolaires ou aux enfants concernés pour couvrir les frais supplémentaires occasionnés par ces aménagements et par l'éducation inclusive.

Il demande en particulier quelles mesures sont prises pour faire en sorte que les enseignants et les assistants qui ont affaire à des élèves et à des étudiants handicapés soient suffisamment qualifiés.

Il demande également si les élèves handicapés peuvent prétendre à des qualifications équivalentes à celles que peuvent obtenir les autres élèves (indépendamment de la question de savoir si les élèves handicapés sont scolarisés dans le système éducatif ordinaire ou spécialisé ou s'ils ont bénéficié d'aménagements spéciaux lors de l'examen de fin de scolarité). Le Comité demande aussi si ces qualifications permettent aux personnes handicapées de suivre des études supérieures (y compris une formation professionnelle) ou d'intégrer le marché du travail ordinaire. Il demande en outre que les États fournissent des informations sur le pourcentage d'élèves handicapés qui poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur ou dans le cadre d'une formation. Enfin, le Comité demande quel est le pourcentage d'élèves handicapés intégrant le marché du travail ordinaire.

### ***Voies de recours***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2016), le Comité a demandé davantage d'informations sur les voies de recours effectives offertes à ceux qui ont été illégalement exclus ou isolés, ou privés d'une quelconque autre façon du droit effectif à l'éducation. Il a également demandé que lui soit communiquée toute jurisprudence en matière de discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'éducation et de la formation. Le rapport indique l'applicabilité directe en droit slovaque de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ; il évoque également une réforme de la procédure civile intervenue en 2016 (voir articles 307-315), qui fixe de nouvelles normes pour saisir les tribunaux d'une demande de protection contre la discrimination, et prévoit notamment la possibilité pour les ONG de représenter une victime de discrimination.

Le Comité prend note de ces informations, ainsi que de la décision de la Cour Suprême de 2015 citée plus haut, mais demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur la jurisprudence pertinente des tribunaux et sur les affaires traitées par le Commissaire aux droits des personnes handicapées ou par le Centre national slovaque des droits de l'homme concernant l'accès des enfants handicapés à l'éducation, y compris concernant la fourniture d'une assistance adéquate ou d'aménagements raisonnables.

### ***Conclusion***

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



## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté**

### *Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la République slovaque. Il prend également note des commentaires qu'a fait parvenir un groupe d'ONG représentant les personnes handicapées (*Forum for Human Rights (FORUM)*, *SOCIA-Social Reform Foundation (SOCIA)*, *Social Work Advisory Board (RPSP)* et *Validity (ex-Centre de défense des droits des personnes handicapées mentales)*), commentaires enregistrés le 30 juin 2020.

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances ») ainsi que des conclusions précédente de non-conformité ou ajournée.

Le Comité a précédemment (Conclusions 2016) ajourné sa conclusion dans l'attente d'informations, notamment sur la mise en œuvre dans la pratique des dispositions interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans l'emploi et obligeant à procéder à des aménagements raisonnables, et de données statistiques actualisées sur l'accès effectif des personnes handicapées à l'emploi et le respect dans la pratique du système de quotas.

### **Cadre juridique**

Selon le rapport, est réputé « handicapé » au regard du code du travail tout salarié officiellement reconnu comme tel sous l'angle de la loi relative à l'assurance sociale et qui peut produire à son employeur une décision établissant son droit à une pension d'invalidité. A ce sujet, le Comité note que les ONG précitées soutiennent dans leurs commentaires (voir ci-dessus) que l'évaluation du handicap, même si elle comporte un élément social, reste essentiellement fondée sur un modèle médical. Le Comité demande que le prochain rapport revienne sur ce point et indique si et comment l'évaluation du handicap en matière d'emploi tient compte de l'influence de facteurs personnels et environnementaux.

Le Comité a précédemment pris note des obligations incombant aux employeurs à l'égard des personnes handicapées en vertu de la loi antidiscriminatoire n° 365/2004, du code du travail et de la loi n° 5/2004 sur les services de l'emploi (voir les Conclusions 2016 pour plus de précisions). Ces textes interdisent plus précisément la discrimination dans l'emploi à raison du handicap ; par ailleurs, selon le rapport, les obligations incombant à l'employeur incluent la mise en place de conditions de travail adéquates, à moins que cela ne représente une charge disproportionnée pour l'entreprise. Le Comité demande que le prochain rapport rende compte de la mise en œuvre concrète de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Eu égard aux commentaires des ONG concernées, il demande que le prochain rapport précise si les personnes handicapées doivent supporter le coût des aides techniques et/ou personnelles dont elles ont besoin pour surmonter les obstacles qu'elles rencontrent dans différents aspects de leur vie quotidienne, notamment l'emploi.

Pour ce qui concerne la différence entre les ateliers protégés et les postes de travail protégés, la réglementation régissant les conditions de travail et de rémunération en milieu protégé et l'implication des syndicats dans la protection des personnes handicapées, le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2016).

### **Accès des personnes handicapées à l'emploi**

Le rapport précise que, pendant la période de référence, le nombre d'ateliers et de postes de travail protégés a diminué, passant de 7 243 en 2015 à 6 083 en 2018, tout comme le nombre de personnes handicapées employées dans ces structures (10 584 en 2018, contre 12 790 en 2015). Il n'indique cependant pas quel est le nombre total de personnes handicapées en

emploi ni, en particulier, le nombre de celles qui exercent une activité professionnelle sur le marché ordinaire du travail.

Le Comité note à cet égard que, selon le Réseau d'études européen d'experts dans le domaine du handicap (ANED), qui reprend les données de l'Organisme de sécurité sociale, le nombre de personnes handicapées occupant un emploi, qui était de 75 445 personnes en 2014 n'a cessé d'augmenter pour atteindre 95 359 en 2017. L'ANED indique également que l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et le taux d'emploi de la population générale est moins important que dans la plupart des autres États membres de l'Union européenne, mais que des efforts doivent encore être faits pour les personnes gravement handicapées. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données chiffrées actualisées quant au nombre total de personnes handicapées occupant un emploi (en milieu ordinaire et en milieu protégé), le nombre de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi et le nombre de celles qui recherchent un emploi.

### ***Mesures visant à promouvoir et soutenir l'emploi des personnes handicapées***

En ce qui concerne les mesures introduites en vue de faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, le rapport expose les types d'avantages financiers prévus par la loi n° 5/2004 Coll. sur les services de l'emploi :

- contribution pour la création d'un atelier protégé ou d'un poste de travail protégé, versée par le Bureau local du travail, des affaires sociales et de la famille aux entreprises (357 bénéficiaires en 2015, 155 en 2017) ;
- contribution versée aux entreprises pour favoriser le maintien en emploi d'une personne handicapée (29 bénéficiaires en 2015, 21 en 2017) ;
- contribution versée à une personne handicapée qui souhaite exercer une activité indépendante (90 bénéficiaires en 2015, 77 en 2017) ;
- contribution à l'intervention d'un assistant sur le lieu de travail (831 bénéficiaires en 2015, 1 077 en 2017) ;
- contribution à la prise en charge du coût d'un atelier ou d'un poste de travail protégé ainsi qu'aux frais de transport du salarié concerné (9 808 bénéficiaires en 2015, 9 763 en 2017).

Le Comité note que le nombre global de bénéficiaires de ces mesures est resté stable pendant la période de référence, mais qu'il est difficile de déterminer si ces chiffres révèlent une tendance à la baisse de l'emploi protégé au profit d'une hausse de l'emploi sur le marché ordinaire du travail. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées à ce sujet, et montre en quoi ces données sont pertinentes au regard des exigences de l'article 15§2 de la Charte.

Le rapport répète également qu'aux termes de la loi sur les services de l'emploi, les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation d'employer au moins 3,2 % de travailleurs handicapés, mais ne fournit toujours pas les explications plusieurs fois demandées sur ce point (Conclusions XV-2(2001), XVI-2(2003), XVIII-2(2007), XIX-1(2008), 2012 et 2016). Selon le rapport sur la discrimination en Slovaquie établi par le Réseau européen sur l'égalité en droit, elles étaient, en 2018, 8 370 entreprises à avoir satisfait à leur obligation légale en employant au moins 3,2 % de personnes handicapées, 1 556 en achetant des biens ou services à un atelier ou un lieu de travail protégé ou à une personne handicapée exerçant une activité indépendante, 698 en payant une taxe à l'agence pour l'emploi et 1 284 en combinant plusieurs de ces options. Dans l'ensemble, 70 % des entreprises ont respecté l'obligation légale d'employer au moins 3,2 % de personnes handicapées – une proportion du même ordre qu'en 2017. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur ces points.

### ***Voies de recours***

Le rapport explique que le non-respect de l'obligation de prendre des mesures appropriées en faveur des personnes handicapées est considéré comme une discrimination indirecte à leur encontre au sens de la loi antidiscrimination. Il ne fournit cependant pas les informations demandées concernant la jurisprudence pertinente. Il rappelle que la législation doit offrir des voies de recours effectives à celles et ceux qui ont été victimes d'une discrimination fondée sur le handicap et se sont vu refuser la réalisation d'aménagements raisonnables. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport contienne des informations complémentaires sur les voies de recours ouvertes en cas de discrimination, assorties d'exemples de jurisprudence. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point et souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

### ***Conclusion***

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

**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral*

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

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes*

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

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

Le rapport indique que la restructuration des types de permis de travail a eu lieu pendant la période de référence. Selon le rapport, un employeur peut employer un ressortissant étranger (hors l'UE/l'EEE) qui :

- est titulaire de la carte bleue européenne ;
- a obtenu la titre de séjour temporaire à des fins d'emploi sur confirmation de la possibilité de pourvoir un poste vacant (« permis unique ») ;
- a obtenu un permis de travail et un titre de séjour temporaire à des fins d'emploi ;
- a obtenu un permis de travail et un titre de séjour temporaire aux fins du regroupement familial ;
- a obtenu un permis de travail et un titre de séjour temporaire d'un ressortissant étranger ayant le statut de résident de longue durée dans un État membre de l'Union européenne, sauf disposition contraire d'un règlement spécial, ou
- n'a pas besoin de confirmation de la possibilité de pourvoir un poste vacant correspondant à un emploi hautement qualifié, de confirmation de la possibilité de pourvoir un poste vacant ou d'un permis de travail.

Le rapport précise que la carte bleue européenne est une forme de titre de séjour temporaire permettant à un ressortissant étranger d'entrer, de résider et de travailler sur le territoire de la République slovaque aux fins d'un emploi hautement qualifié. Cette carte est délivrée par le Bureau de la police. L'une des conditions de la délivrance d'une telle carte est la soumission d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail (contrat pour l'exécution d'un emploi hautement qualifié avec la durée de l'emploi pour une période d'au moins un an à compter de la date à laquelle la carte bleue est émise et le salaire minimum mensuel d'au moins 1,5 fois le salaire mensuel moyen d'un employé en Slovaquie dans le secteur concerné). La Carte Bleue est accordée pour une période de trois ans ou, si la période de l'emploi est inférieure à trois ans, elle est accordée pour une période correspondant à la durée de l'emploi, plus 90 jours. Lors de l'évaluation de la demande de carte bleue, le Bureau de la police demande à l'Office central du Travail de confirmer la possibilité de combler le poste vacant qui est conforme à un emploi hautement qualifié, en vertu de la loi relative aux services de l'emploi.

### **Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 18§2 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi que les formalités à accomplir pour obtenir la délivrance des permis de travail et titres de séjour aient été simplifiées au cours de la période de référence.

Le rapport indique qu'un ressortissant étranger ayant l'intention d'être employé en Slovaquie doit soumettre une demande de 'permis unique' (« le titre de séjour temporaire à des fins d'emploi sur la base de la confirmation de la possibilité de pourvoir un poste vacant ») au Bureau de la police (qui est tenu d'accepter même une demande incomplète). Ce type de permis autorise un ressortissant étranger à résider sur le territoire slovaque à des fins d'emploi. Lors de l'évaluation de la demande, le Bureau de la police demande au Bureau de travail compétent la confirmation de la possibilité de combler le poste vacant (loi relative aux services de l'emploi). L'employeur potentiel doit signaler une offre d'emploi à l'Office du Travail compétent au moins 20 jours ouvrables avant de demander un séjour temporaire aux fins d'un emploi. Si pendant ce délai le poste n'a pas été pourvu par la personne inscrite au registre

des demandeurs d'emploi, l'employeur peut émettre une promesse d'emploi écrite ou conclure un contrat de travail avec un ressortissant étranger. Ce dernier ne peut soumettre une demande de permis unique qu'à l'expiration de ce délai. Le permis unique de séjour et de travail peut être accordé pour une durée maximale de deux ans. Au vu de ce qui précède, le Comité constate qu'il est possible d'obtenir le titre de séjour et le permis de travail au cours d'une seule et même procédure s'il s'agit du « permis unique » (et de la carte bleu européenne).

Le rapport indique également que, à la demande écrite d'un ressortissant étranger, d'un employeur ou d'une personne morale ou physique auprès de laquelle le ressortissant étranger est détaché pour effectuer un travail, l'Office de Travail compétent peut accorder un permis de travail dans le délai de 12 mois à compter de la date de délivrance :

- a) d'un titre de séjour temporaire aux fins du regroupement familial, ou
- b) d'un titre de séjour temporaire d'un ressortissant étranger qui a le statut de résident de longue durée dans un Etat membre de l'UE.

Selon le rapport, la délivrance de ces deux titres de séjour temporaires à des fins d'emploi est accordée par le Bureau de la police, s'il n'y a pas de motif de refus. Le Comité comprend que dans ces deux cas, l'obligation de délivrer le titre de séjour et le permis de travail en même temps et dans le cadre d'une seule et unique procédure n'est pas respectée et demande que le prochain rapport confirme son interprétation. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Le Comité observe que le rapport n'indique pas si les formalités peuvent être accomplies dans le pays d'origine ainsi que dans le pays de destination. Le rapport ne contient ni les informations concernant les délais de traitement, ni les informations concernant les règles applicables aux travailleurs indépendants pour l'obtention d'un permis de travail. Il demande que le prochain rapport contienne ces informations et souligne que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation de la République slovaque soit conforme à l'article 18§2 de la Charte sur ce point.

### ***Droits de chancellerie et autres taxes***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a réservé sa position concernant les droits de chancellerie et autres taxes en raison de manque d'information concernant ce point dans le rapport.

Le Comité prend note des frais de délivrance et de renouvellement des titres de séjour temporaire délivrés aux motifs suivants :

- d'entrepreneuriat – 232 € (132,5€ – prolongation)
- d'emploi – 165,50 € (99,5 € – prolongation)
- de travail saisonnier – 33 € (16,5 € – prolongation)
- d'activités spéciales – 99,50 € (33 € – prolongation)
- de regroupement familial – 132,50 € (66 € – prolongation)
- d'exercer des fonctions professionnelles dans la fonction publique des forces armées – 66 € ( 33 € – prolongation)
- Carte bleue européenne – 165,50 € (99,5 € – prolongation)
- ressortissant étranger ayant le statut de résident de longue durée dans un autre Etat membre de l'UE et exerçant une activité économique en Slovaquie – 232 € (132,5 € – prolongation)
- ressortissant étranger ayant le statut de résident de longue durée dans un autre Etat membre de l'UE et travaillant en Slovaquie – 165,50 € (99,5€ – prolongation)
- ressortissant étranger ayant le statut de résident de longue durée dans un autre Etat membre de l'UE et menant des activités spéciales ou de recherche et développement en Slovaquie – 99,50 € (33€ – prolongation).

Le Comité souligne qu'aux termes de l'article 18§2 de la Charte, les Parties s'engagent à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs. Par conséquent, il demande que le prochain rapport indique si des mesures sont prévues pour réduire les coûts pour les travailleurs ou les employeurs.

*Conclusion*

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

**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

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



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

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

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

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

#### ***Cadre juridique***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a noté que le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale était inscrit dans les dispositions spécifiques de l'article 119a du Code du travail, qui prévoyait que les conditions de rémunération devaient être fixées sans aucune discrimination fondée sur le sexe. Conformément à l'article 119a(2), les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale.

Le Comité note, conformément aux rapports sur le droit de l'égalité des genres en Europe (2016) et en Slovaquie (2019) établis par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que les indemnités de licenciement, les prestations de sortie, les remboursements non obligatoires de frais de déplacement, les cotisations à une caisse sociale, des versements supplémentaires aux prestations d'assurance-maladie et les cotisations à des caisses d'épargne-pension complémentaire sont exclus de la notion de rémunération.

A cet égard, le Comité rappelle qu'aux termes des articles 4§3 et 20 de la Charte (et de l'article 1 (c) du Protocole additionnel de 1988), le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par un texte législatif. La notion de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération, à savoir le salaire de base et tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. France, Réclamation n° 130/2016, décision sur le bien-fondé adoptée le 5 décembre 2019, §163). Par conséquent, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que la législation ne couvre explicitement que certains éléments de rémunération aux fins du principe de l'égalité de rémunération.

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

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. Toute victime d'une discrimination salariale fondée sur le sexe doit pouvoir bénéficier d'une réparation adéquate, c'est-à-dire d'une indemnisation suffisante pour réparer le préjudice subi par la victime et avoir un effet dissuasif. Tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être aménagée. L'aménagement de la charge de la preuve consiste à assurer que, lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination,

il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Le licenciement à titre de représailles en cas de discrimination salariale doit être interdit. Lorsque le licenciement fait suite à une réclamation du travailleur concernant l'égalité salariale, l'employé peut porter plainte pour licenciement abusif. Dans ce cas, l'employeur doit lui proposer d'être réintégré dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Si cette réintégration est impossible, il doit lui verser une indemnité compensatrice suffisamment dissuasive pour l'employeur et réparatrice pour l'employé (c'est-à-dire, une réparation qui couvre le dommage matériel et moral) (voir à cet égard les réclamations collectives n<sup>os</sup> 124 à 138, Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

Le Comité se réfère à ses conclusions précédentes relatives à l'article 4§3 et 20 (Conclusions 2016 et 2018) et constate que la situation en ce qui concerne l'aménagement de la charge de la preuve, les voies de recours effectifs en cas de discrimination salariale en raison du sexe et les règles applicables en matière de licenciement par représailles est conforme à la Charte. Toutefois, il demande que le prochain rapport indique comment le principe du renversement de la charge de la preuve est appliqué dans la pratique, par exemple, s'il est systématiquement appliqué dans le cas de discrimination salariale. Il demande des informations sur le nombre d'affaires portées devant les tribunaux liées spécifiquement à la discrimination salariale en raison du sexe, en précisant la décision à laquelle elles ont abouti et les sanctions prononcées contre les employeurs.

En ce qui concerne les règles *d'indemnisation* en cas de violation du principe de l'égalité de rémunération, le rapport indique que la victime peut obtenir une indemnisation sous la forme du retour à une situation de non-discrimination ou de la réparation adéquate. Si le non-respect du principe de l'égalité de traitement entraîne une réduction substantielle de la dignité, du respect social ou de la position sociale de la victime et qu'une satisfaction adéquate se révèle insuffisante, la victime peut également réclamer des dommages-intérêts non pécuniaires (le montant sera fixé par le tribunal quant à l'étendue du préjudice moral et compte tenu des circonstances dans lesquelles il s'est produit). Le Comité demande si l'obligation de compenser la différence de salaire est limitée dans le temps ou est accordée pour toute la période de rémunération inégale.

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

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

Le rapport ne contient pas d'informations concernant la *transparence salariale* sur le marché du travail. Toutefois, le Comité note d'après le rapport sur l'égalité de genre en République slovaque établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019), que l'article 119a(3) prévoit que, si un système d'évaluation des emplois est utilisé, il doit être basé sur les mêmes critères pour les hommes et les femmes sans aucune discrimination fondée sur le sexe. L'évaluation objective des emplois, lorsqu'elle est mise en œuvre par l'employeur, permet une comparaison des différents emplois en utilisant des critères objectifs, sans discrimination fondée sur le sexe. Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'information sur ces critères.

Le Comité prend note des informations publiées dans le document de travail des services de la Commission européenne intitulé « *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value'* » (SWD(2020) 51 final du 05.03.2020) selon lequel les mesures nécessaires pour garantir l'application de la Recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence, notamment les obligations imposées aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre, n'ont pas encore été prises.

En ce qui concerne les *paramètres permettant d'établir la valeur égale du travail effectué*, le Comité observe que l'article 119a(2) du Code du travail définit « le travail de valeur égale » comme étant « le 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 ». Le Comité constate que des comparaisons des emplois peuvent seulement être réalisées au sein d'une même entreprise. A cet égard, il prend également note des informations fournies dans le rapport susmentionné sur l'égalité de genre (2019) et dans les observations formulées par la Commission d'Experts de l'OIT pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), publiés en 2020 (109ème session de la Conférence internationale du Travail) concernant la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) indiquant que l'article 119a(2) du Code du travail limite le champ de comparaison aux emplois accomplis auprès du même employeur.

Le rapport indique également qu'afin d'évaluer la différence de revenus entre les hommes et les femmes, une analyse basée sur le système cellulaire (« jobcell system ») a été utilisée. Ce type d'analyse, d'après le rapport, consiste à comparer la différence de rémunération entre les hommes et les femmes occupant le même poste selon la classification des professions dans la même entreprise. Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'information sur cette analyse, notamment sur l'organisme chargée de cette analyse, la fréquence d'une telle analyse et les mesures entreprises pour remédier à l'écart salariale établi par celle-ci.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre les entreprises (voir à cet égard les réclamations n°s 124 à 138, UWE, *op. cit.*). Le Comité demande, comme il l'a déjà demandé dans ses conclusions au titre de l'article 4§3 (Conclusions 2018), s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises. Afin de clarifier ce point, le Comité considère qu'il convient de prévoir le droit de contester les inégalités de rémunération résultant de la réglementation juridique et des conventions collectives. En outre, il devrait également être possible de contester les inégalités de rémunération résultant d'un système de rémunération interne au sein d'une société ou d'un holding, lorsque la rémunération est arrêtée au niveau central pour plusieurs sociétés au sein de ce holding.

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

### **Contrôle de l'application**

Le rapport indique qu'en 2016, l'Inspection Nationale du Travail a demandé aux inspections régionales du travail de réaliser des inspections systématiques ciblant l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession (conformément au Code du travail et à la loi anti-discrimination). En conséquence, 157 infractions ont été constatées, dont 39 ont trait à l'égalité de traitement, l'infraction la plus fréquente (22 cas) étant l'absence d'informations fournies aux employés sur les dispositions législatives concernant l'égalité de traitement. Le rapport précise qu'en 2015, 143 plaintes pour violation des dispositions sur l'égalité de traitement par les employeurs ont été traitées par l'inspection du travail.

Le Comité note également que la victime de discrimination pourrait contacter le Centre national des droits de l'homme qui est chargée d'examiner les plaintes, de fournir une assistance et des conseils juridiques, d'émettre des avis, des recommandations et des avertissement (non contraignants), de tenter d'obtenir un règlement amiable, d'intenter des actions en justice, etc.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne davantage d'informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les activités de contrôle menées à cet égard par les services d'inspection du travail et les autres organismes compétents. Il demande notamment de fournir des informations sur les activités entreprises par le Centre national des droits de l'homme et l'Inspection du travail à cet égard ainsi que sur le nombre, la nature et les résultats des cas de discrimination traité en matière d'égalité salariale, dans les secteurs privé et public.

### **Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale**

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

Le Comité prend note de l'adoption de la nouvelle Stratégie pour l'égalité de genre 2014-2019 et de son Plan d'action. La nouvelle Stratégie identifie six domaines spécifiques dans lesquels des mesures supplémentaires doivent être prises, dont la garantie institutionnelle et législative de l'égalité des sexes.

En ce qui concerne l'écart de rémunération, le rapport indique qu'il se situe autour de 18 % et stagne à ce niveau depuis cinq ans.

Le Comité note que, selon les données Eurostat, la différence de rémunération entre les hommes et les femmes était de 19,7 % en 2015, 19,2 % en 2016, 20,1 % en 2017 et 19,8 % en 2018 (comparé à 20,9 % en 2008 et à 19,6 % en 2010). Il observe que cet écart était plus que la moyenne des 28 pays de l'Union européenne, à savoir 15 % en 2018 (données en date du 29 octobre 2020).

Le Comité constate les efforts entrepris, notamment la mise en œuvre d'une stratégie et de plan d'action, toutefois il observe que l'écart salarial reste élevé pendant la période de référence. Par conséquent, il considère que la situation n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

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

### *Conclusion*

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

- la législation ne couvre explicitement que certains éléments de rémunération aux fins du principe de l'égalité de rémunération ;
- l'obligation de réaliser des progrès mesurables afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas respectée.

## **Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement**

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

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

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

### ***Obligation de justifier le licenciement par un motif valable***

En réponse à la question du Comité concernant la cessation d'emploi et l'âge de la retraite, le rapport indique qu'aux termes de l'article 63 du code du travail, le fait de parvenir à l'âge de départ à la retraite ne constitue pas un motif valable de licenciement.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 24, le licenciement à l'initiative de l'employeur invoquant le fait que le travailleur a atteint l'âge normal d'admission à la retraite (c.-à-d. l'âge à partir duquel une personne est en droit de percevoir une pension) est contraire à la Charte, sauf s'il est dûment justifié par l'un des motifs valables expressément établis par cette disposition de la Charte (ceux liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou ceux fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise).

Le Comité demande si l'employeur doit également invoquer l'un de ces motifs valables de licenciement pour justifier la cessation d'emploi d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite.

### ***Licenciements prohibés***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2016), le Comité a relevé que tous les travailleurs étaient protégés contre le licenciement en cas de maladie, et que la durée pendant laquelle une personne pouvait être considérée comme étant malade n'était pas limitée dans le temps. Cela étant, l'intéressé devait se soumettre, après un an de maladie, à un examen médical effectué dans les locaux de la Caisse d'assurance sociale. Le Comité demande quelles sont les règles applicables si le motif de licenciement consiste en une incapacité de longue durée ou une invalidité permanente, et quelle est notamment la procédure suivie pour établir une telle incapacité ou invalidité et fixer le niveau d'indemnisation y afférent.

### ***Recours et sanctions***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a relevé qu'à la suite d'une modification du code du travail, le plafond des indemnités salariales versées en cas de licenciement abusif avait été porté de 12 à 36 mois de rémunération. Il a demandé si des dommages-intérêts au titre du préjudice moral pouvaient être réclamés en pareil cas. Il note à ce sujet que, selon le présent rapport, le plafond de 36 mois ne signifie pas qu'une victime ne pourra obtenir une indemnisation d'un montant plus élevé. Il n'existe pas de plafond pour les dommages-intérêts que peuvent accorder les tribunaux. Quel que soit leur montant, la victime aura droit, en outre, à une indemnité salariale pouvant aller jusqu'à 36 mois de

rémunération. Le plafond ne concerne donc que l'indemnisation salariale versée en complément, et non les dommages-intérêts fixés par le tribunal.

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

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

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

Dans sa précédente conclusion, le Comité a estimé qu'il n'était pas établi que la législation prévoit dans les procédures de licenciement de faire porter la charge de la preuve à l'employeur et non au salarié. Il note à cet égard que les litiges individuels en matière de droit du travail et ceux liés à une discrimination relèvent de la catégorie des « litiges ayant trait à la protection de la partie la plus faible », conformément à la loi n° 160/2015 relative à la procédure contentieuse devant les juridictions civiles. D'après le rapport, cela implique que la charge de la preuve est transférée de la victime à l'employeur ou à l'entité responsable de la discrimination. Le Comité demande si un renversement de la charge de la preuve est prévu dans les procédures de licenciement abusif non lié à une discrimination.

### *Conclusion*

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

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

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



