



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

REPUBLIQUE SLOVAQUE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la République slovaque, qui a ratifié la Charte le 23 avril 2009. L'échéance pour remettre le 8ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la République slovaque l'a présenté le 15 novembre 2017.

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne les 7 autres situations, relatives aux articles 2§5, 4§1, 4§3, 6§2, 26§2, 28 et 29, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par la République slovaque en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

* * *

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

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

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

* * *

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté qu'il était impossible, sur une seule période de 24 heures, d'organiser le temps de travail de façon à satisfaire aux deux conditions, à savoir une durée maximale de 12 heures de travail ininterrompu et un repos de huit heures entre les roulements. Il a constaté que la situation n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que le temps de travail par tranche de 24 heures pouvait aller jusqu'à 16 heures pour certains types d'activités qui sortaient du cadre ce qui pouvait être qualifié de circonstances extraordinaires ou exceptionnelles.

Le Comité prend note des informations soumis par le représentant de la République slovaque au Comité gouvernemental (rapport relatif aux Conclusions 2014) et celles figurant dans le rapport. Par conséquent, il précise son raisonnement. D'une part, le Comité relève du rapport que, l'article 87§4 du Code de travail limite à douze heures la durée journalière de travail et ne permet aucune exception. L'article 92 du Code du travail dispose que l'employeur est tenu d'aménager le temps de travail de telle façon qu'entre la fin d'un roulement et le début d'un autre, le salarié bénéficie d'un repos d'au moins douze heures consécutives par tranche de 24 heures. Cette période de repos peut être ramenée à 8 heures en cas de réparations urgentes concernant la prévention d'une menace mettant en danger la vie ou la santé des employés et en cas d'événements extraordinaires (voir Conclusions 2014, article 2§1). Cependant, d'après le rapport, même si la période de repos a été ramenée à huit heures, cela ne signifie pas que 16 heures de travail sont possibles, en raison dudit article 87§4 du Code du travail qui autorise un maximum de 12 heures de travail par période de 24 heures. Le rapport indique également que le temps de travail maximal est de 12 heures pour les employés ayant une répartition inégale du temps de travail et de neuf heures pour les employés avec une répartition égale du temps de travail.

D'autre part, le Comité note que l'article 97(5) du Code du travail permet aux employeurs d'imposer la prestation d'heures supplémentaires en cas de surcroît temporaire et urgent de travail, ou pour des motifs d'intérêt public. Cependant, la période de repos entre deux services ne peut être réduite à moins de huit heures dans le cadre de la prestation d'heures supplémentaires. L'article 97(10) du Code prévoit la durée maximum globale de 400 heures par année d'heures supplémentaires autorisées. En outre, l'article 97(6) dispose qu'un salarié ne peut effectuer plus de huit heures supplémentaires par semaine en moyenne sur une période de quatre mois au plus ou de douze mois au plus si un accord est conclu à ce sujet entre l'employeur et les représentants du personnel. Le Comité demande que le prochain rapport indique les dispositions au titre desquelles il est interdit de demander aux travailleurs d'accomplir un nombre excessif d'heures supplémentaires. Il demande également des informations détaillées et précises sur le motif d' « intérêt public » selon lequel l'employeur est autorisé à imposer des heures de travail supplémentaires.

Au vu de ce qui précède, le Comité constate que les dispositions du Code du travail sont contradictoires et que le cadre juridique ne délimite pas clairement la marge laissée aux négociations collectives et individuelles et, par suite, n'offre pas les garanties suffisantes pour respecter l'article 2§1. En conséquence, le Comité constate que la situation n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée, ainsi que de l'absence de garanties suffisantes.

Le Comité note d'après les données de l'EUROSTAT que le nombre d'heures travaillées par semaine des personnes ayant un emploi à plein temps a légèrement baissé de 41,9 en 2013 à 41,7 en 2016 (comparé avec 37,84 heures en 2003 et 38 heures en 2004, Conclusions 2007). Selon les données statistiques rassemblées par l'OCDE, le nombre d'heures moyennes annuelles ouvrées par travailleur était de 1772 en 2013 et 1740 en 2016.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé quelle est la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos. En réponse, le rapport indique que les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte sont considérées comme du temps de travail normal. Le Comité conclut que cette situation est conforme à la Charte.

Par contre, selon le document de travail de la Commission Européenne le « Rapport détaillé sur la mise en œuvre par les Etats membres de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail accompagnant le document COM(2017)254 final » du 26 avril 2017 (SWD(2017)204 final), le Comité note qu'en Slovaquie, « le temps de garde sur le lieu de travail ne semble pas être compté comme temps de travail pour plusieurs groupes de travailleurs dans la fonction publique », notamment les membres de la police, les gardiens de prison, les pompiers et les sauveteurs, ainsi que les douaniers conformément aux loi n° 73/1998 sur le service public des membres du corps de police, du service de renseignement slovaque, de la police des tribunaux, du corps des gardiens de prison et de la police des chemins de fer, loi n° 200/1998 Coll. sur la fonction publique des agents douaniers, loi n° 154/2001 sur les procureurs et les stagiaires juridiques de la poursuite, et loi n° 315/2001 sur le corps de lutte contre l'incendie et de secours. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à ce sujet, notamment des raisons pour lesquelles ces catégories ne sont pas couvertes par la règle générale.

Enfin, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les activités de l'inspection du travail en ce qui concerne le contrôle du respect de la réglementation relative à la durée du travail, y compris aux heures supplémentaires, ainsi que des informations sur le nombre de violations de la réglementation constatées et sur les amendes infligées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée de travail hebdomadaire autorisée est excessive et que les garanties juridiques sont insuffisantes.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

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

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et XIX-3 (2010)), le Comité a conclu que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'était pas suffisamment compensé, lorsque les taux minima de compensation s'appliquaient. Il a demandé si les jours fériés (chômés ou non) sont payés et en particulier si, dans tous les cas où un congé compensatoire est accordé, le salarié qui travaille un jour férié a également droit à sa rémunération normale. Il a également demandé quelles catégories de travailleurs sont concernées par le complément de 100 % minimum que prévoit la loi n° 553/2003 et quelles sont les catégories de travailleurs qui peuvent bénéficier du complément de 50 % minimum.

En réponse, le rapport confirme que les jours fériés sont entièrement payés. Si l'employé travaille pendant un jour férié, il a également droit à son salaire habituel.

Quant aux catégories de travailleurs concernées par le complément de 100 % minimum au titre de la loi n° 553/2003, le rapport indique que l'article 1 de ladite loi définit telles catégories en tant qu'employés de, notamment :

- a) les institutions de l'État ;
- b) les institutions budgétaires de l'État, de la municipalité et de la région autonome ;
- c) les institutions contributives de l'État, de la municipalité et de la région autonome ;
- d) les municipalités et les régions autonomes ;
- e) les fonds publics ;
- f) les universités publiques et d'Etat ;
- g) le Conseil de la radiodiffusion et de la retransmission ;
- h) l'Académie slovaque des sciences ;
- i) les institutions éducatives et leurs installations ;
- j) d'autres employeurs définis par une législation distincte.

Le Comité note que des catégories de travailleurs autre que celles mentionnées ci-dessus peuvent bénéficier du complément de 50 %.

Au vu des informations disponibles, le Comité constate à nouveau que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte (Conclusions XIX-3 (2010) et 2014) n'a pas changé puisque le travail effectué un jour férié n'est pas compensé à un taux suffisamment élevé lorsque les taux minima de compensation s'appliquent.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte au motif que le travail effectué un jour férié n'est pas suffisamment compensé, lorsque les taux minima de compensation s'appliquent.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte sur ce point. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif aux congés payés annuels.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

Le Comité constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence.

Toutefois, il se réfère à son examen sous l'article 3§2 de la Charte où il a souligné les lacunes importantes dans les informations fournies au titre de cet article en ce qui concerne l'élimination des risques en cas des travaux dangereux et insalubres. Le Comité rappelle que la première partie de l'article 2§4 de la Charte révisée exige des Etats qu'ils éliminent les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres. Ce volet de l'article 2§4 est étroitement lié à l'article 3 de la Charte (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, voir *supra*), en vertu duquel les Etats doivent mener une politique et prendre des mesures en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail. Compte tenu de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations complètes et actualisées sur la mise en œuvre effective de mesures visant à éliminer ou à réduire les risques professionnels, en particulier les risques inhérents aux activités et secteurs dangereux ou insalubres.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation de la République slovaque n'était pas conforme à l'article 2§5 de la Charte au motif que le repos hebdomadaire pouvait être reporté pour une durée supérieure à douze jours de travail consécutifs.

Le Comité note que le rapport confirme qu'il est possible, en théorie, qu'une personne puisse travailler deux semaines, soit plus de douze jours, avant de bénéficier d'une période de repos. Toutefois, le rapport indique également que l'article 93 du Code du travail a le caractère cumulatif et non alternatif, par conséquent, l'article 93§5 ne peut être appliqué que si les précédents quatre paragraphes sont impossibles (voir Conclusions 2014, article 2§5) compte tenu de certaines tâches spécifiques d'un employé. Le Comité note d'après le rapport que les conditions d'un tel aménagement de la période de repos hebdomadaire sont très strictes et ne sont applicables que dans des circonstances exceptionnelles (par exemple, la sécurité publique est en danger). En outre, le rapport indique que les partenaires sociaux n'ont jamais demandé d'abroger cette disposition du Code du travail.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des précisions sur la nature des circonstances exceptionnelles mentionnées dans le rapport, autre que la sécurité publique. Il demande également si l'inspection du travail contrôle les situations à l'issue de l'article 93§5, et si oui, quelle est la fréquence de violations sur cet article.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

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

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation de la République slovaque était conforme à l'article 2§7 de la Charte et a demandé si et dans quelles circonstances un travailleur de nuit pouvait être réaffecté à un poste diurne.

En réponse, le rapport indique que, conformément à l'article 55 du Code du travail, un employeur doit transférer un travailleur de nuit à un poste diurne lorsque :

- ce dernier a perdu sa capacité à effectuer le travail en question en raison de santé, d'un examen médical, d'une maladie professionnelle ou encore d'un risque de maladie professionnelle survenant ;
- une femme enceinte ou allaitante ou encore une mère d'un enfant de moins de 9 mois accomplit un travail qui est interdit à ces catégories de femmes ou qui l'expose au risque selon un examen médical ;
- il est nécessaire, selon un examen médical, dans l'intérêt de la protection de la santé d'autres personnes contre les maladies infectieuses ;
- il est nécessaire en vertu d'une décision de justice.

Le Comité note également d'après le rapport que l'employeur peut transférer le travailleur de nuit à un travail d'un type différent, si le travailleur est d'accord. Le Comité constate que la situation est conforme sur ce point.

Sur les deux autres points, le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) où il a noté que des visites médicales régulières, assorties d'un contrôle préalable à l'affectation à un poste de nuit existaient et que l'employeur devait discuter régulièrement avec les représentants des salariés de l'organisation du travail de nuit et en informer les services compétents de l'inspection du travail et les représentants des salariés qui le demandent.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Selon le rapport, le salaire minimum mensuel s'élevait, en 2016, à 405 € (soit 4 860€ brut par an) brut et 355,01€ net de cotisations sociales et de déductions fiscales (soit 4 260,12 € net par an). Le salaire moyen mensuel d'un travailleur célibataire était de 912€ brut (soit 10 944€ par an) et de 699,96€ net (soit 8 399,52€ par an). Le salaire minimum net représentait environ 50,72 % du salaire moyen net (il représentait 45,9 % en 2013).

Le Comité note les efforts réalisés par la République slovaque pour rehausser le salaire minimum. Il relève cependant que celui-ci ne correspondait, en 2016, qu'à environ 50,72 % du salaire moyen net selon les données fournies par le rapport.

Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, la rémunération doit être supérieure au seuil minimal, fixé à 50 % du salaire moyen net. Tel est le cas lorsque le salaire minimum net est supérieur à 60 % du salaire moyen net. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'Etat partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 4§1). Il demande notamment que le prochain rapport fournisse des données actualisées sur le pourcentage de travailleurs rémunérés au salaire minimum, ainsi que le montant des salaires minima fixés par conventions collectives. Il demande également quelles sont les conditions et le montant des prestations d'assistances sociales versées aux travailleurs à faible revenu.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2014), le Comité a demandé des données actualisées ainsi que des informations sur les salaires versés en application des principales conventions collectives, tel que l'accord du secteur de la métallurgie ainsi que sur les rémunérations pratiquées dans des emplois atypiques (travailleurs employés emplois au sein de la famille, emplois à domicile, gens de maison, emplois saisonniers). Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet, de sorte que le Comité réitère sa demande et, entretemps, réserve sa position sur ce point.

Le Comité relève dans le rapport que toutes les personnes qui, compte tenu du faible montant de ses ressources, ne dispose pas de ressources peuvent demander à bénéficier des prestations d'assistance sociale versées par l'Etat. Ils pourront ainsi se voir accorder une allocation pour difficultés matérielles, une allocation de protection, une allocation d'activation (voir Conclusions 2017, article 13§1), etc. Le Comité rappelle que ces prestations sont conçues pour offrir une solution provisoire, même si elles peuvent être versées sur une longue période. Il prend note, dans la base de données MISSOC, des informations suivantes :

- l'allocation pour difficultés matérielles (prestation de base) s'élevait, en 2016, à environ 61,60€ par mois pour une personne seule ;
- l'allocation d'activation (prestation complémentaire) s'élevait à 63,07€ par mois pour les personnes ayant des revenus équivalant au niveau du salaire minimum.
- l'allocation de logement (prestation complémentaire) était fixée à 55,80€ par mois pour les personnes vivant seules.

Une aide servie en une seule fois vise à couvrir en partie les dépenses exceptionnelles des foyers bénéficiaires de l'allocation pour difficultés matérielles. Son montant est fonction des dépenses réellement engagées dans la limite de trois fois le montant du revenu minimum de subsistance (198,09€).

Le Comité constate que le montant cumulé des allocations pour difficultés matérielles (61,60€), de logement (63,07€) et d'activation (55,80€) s'élevait à environ 180,47 € par mois.

Si l'on tient compte de ces éléments, et dans la mesure où un salarié sans enfant à plein temps percevant le salaire minimum est éligible à toutes ces

prestations et allocations, alors ses revenus représentent environ 76,67 % des revenus moyens.

Le Comité demande que le prochain rapport indique quel niveau minimal de ressources permet aux travailleurs de demander des prestations sociales.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et XIX-3 (2010)), le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte, au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires était insuffisant.

La situation n'ayant pas changé, le Comité renouvelle son constat de non-conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires est insuffisant.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Base juridique de l'égalité salariale

Le Comité renvoie sa conclusion précédente au titre de l'article 4§3 (Conclusion 2014), dans laquelle il a considéré que la législation en vigueur garantissait l'application du principe de l'égalité de traitement dans le domaine de la rémunération du travail. Le rapport ne contient pas d'autres informations sur ce point.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Les articles 13 et 14 du code du travail renforcent plus encore la protection contre la discrimination entre les sexes, en disposant que (i) les salariés victimes d'une discrimination sont en droit de saisir les juridictions nationales, y compris par une action en référé, pour dénoncer l'incapacité de l'employeur à faire cesser le comportement discriminatoire, que (ii) la charge de la preuve incombe à l'employeur, et que (iii) les salariés sont protégés contre les mesures de rétorsion, notamment le licenciement. De plus, les licenciements discriminatoires sont frappés de nullité. Ces informations ont été examinées par le Comité dans ses Conclusions XVI-2 relatives à l'article 1 du Protocole additionnel et dans ses Conclusions 2014 relatives à l'article 4§3. À cette occasion, le Comité a demandé au Gouvernement quelles étaient les règles applicables à l'indemnisation des victimes de discrimination salariale.

Le rapport précise que l'indemnisation doit au moins équivaloir à la différence salariale constatée et que les tribunaux peuvent accorder un montant supérieur si cela leur paraît justifié. Le Comité rappelle que les victimes de discrimination salariale ont droit à une indemnisation pour le préjudice matériel et pour le préjudice moral. Par conséquent, il demande que le prochain rapport précise si la loi prévoit une indemnisation des victimes de discrimination au titre du préjudice moral qu'elles ont subi.

Le Comité demande davantage d'informations sur les litiges en matière de rémunération équitable, et plus précisément sur les plaintes recueillies et les infractions constatées par les inspecteurs du travail, comme il l'a déjà demandé dans ses conclusions au titre de l'article 20 (Conclusions 2016). Il demande également des informations sur les mesures concrètes qui ont été prises par les inspecteurs du travail pour remédier aux inégalités salariales (avertissements adressés et sanctions pouvant être appliquées).

Méthodes de comparaison

Le rapport ne contient pas d'informations sur les comparaisons de rémunérations. Le Comité a noté dans sa précédente conclusion au titre de l'article 20 (Conclusions 2016) que lorsque plusieurs entreprises étaient couvertes par une convention collective ordinaire ou de niveau supérieur, il appartenait aux entreprises concernées et aux représentants des salariés et des employeurs de décider des modalités de comparaison des salaires au sein de ces entreprises. Les représentants des salariés et des employeurs étaient libres de négocier tous les éléments de ces comparaisons. Dans ses précédentes conclusions au titre de l'article 4§3 (Conclusions 2014), le Comité a noté que les comparaisons de rémunérations étaient encouragées. Le Comité demande par conséquent si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Données statistiques

En ce qui concerne l'écart de rémunération en données non corrigées, il est passé de 21,5 % en 2012 à 19 % en 2016, ce qui est supérieur à la moyenne de l'Union européenne. Le Comité a précédemment demandé quelles mesures étaient prises par l'État pour améliorer la qualité et la couverture des statistiques sur les salaires. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité renouvelle sa question.

Autres mesures

Le Comité a demandé lors des précédents cycles quelles mesures étaient prises par l'État pour réduire les écarts de salaire, et notamment s'il veillait à accorder une plus large place, dans les plans nationaux d'action pour l'emploi, à des mesures en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Le rapport ne contient pas ces informations. Par conséquent, le Comité renouvelle sa question et demande quelles mesures sont prises pour assurer l'application du principe d'une rémunération égale pour un travail d'égale valeur dans la pratique, et notamment si une stratégie a été adoptée à cet égard.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation de la République slovaque non conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis applicables aux licenciements pour raison économique, de santé ou autre n'étaient pas raisonnables au-delà de cinq années d'ancienneté.

Le rapport indique que les travailleurs visés par un licenciement reçoivent une compensation supplémentaire sous la forme d'une indemnité de licenciement. Concernant le motif de non-conformité, il précise que les salariés qui ont plus de cinq ans d'ancienneté peuvent prétendre à un préavis de trois mois ainsi qu'à une indemnité de licenciement équivalant à au moins deux mois de salaire.

Le Comité renvoie à sa précédente conclusion, dans laquelle il a noté qu'aucun droit à indemnisation n'était prévu en cas de licenciement fondé sur le comportement ou la performance. Il rappelle également qu'en cas de rupture du contrat de travail pour des motifs autres que la liquidation ou la délocalisation de l'entreprise, des changements portant sur les fonctions, les équipements techniques ou l'organisation de l'entreprise, une réduction des effectifs ou une incapacité de travail liée à l'état de santé, le préavis est d'un mois (article 62§2 du code du travail) et de deux mois minimum après au moins un an d'ancienneté (article 62§4). La situation n'est donc pas conforme à l'article 4§4 de la Charte pour les salariés qui comptent au moins cinq ans d'ancienneté .

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014), le Comité a estimé que le délai de préavis de trois jours applicable aux licenciements en période probatoire n'était pas raisonnable.

Le rapport indique que la disposition autorisant une prorogation de la période d'essai jusqu'à neuf mois a été abolie. Le Comité note que la durée probatoire est donc désormais de trois mois pour tous les travailleurs et de six mois pour les cadres supérieurs, aucune prorogation n'étant de surcroît possible. Il constate par ailleurs que le délai de préavis de trois jours est insuffisant pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté. au regard de l'article 4§4. Il considère que la situation n'est pas conforme à la Charte .

Le Comité demande que le prochain rapport précise de quels délais de préavis et/ou indemnités de licenciement sont assortis les ruptures du contrat de travail pour des motifs autres que le licenciement, comme le décès de l'employeur et la faillite.

Conclusion

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

- les délais de préavis applicables aux licenciements fondé sur le comportement ou la performance et pour certain autres motifs ne sont pas raisonnables au-delà de cinq années d'ancienneté.
- le délai de préavis applicable au licenciement en période d'essai n'est pas raisonnable pour les travailleurs justifiant de plus de trois mois d'ancienneté.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Le Comité a précédemment jugé (Conclusions 2014) la situation non conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que les travailleurs pouvaient renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire et qu'après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne permettait pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils avaient la charge.

Les limitations de retenues fixées par la législation pertinente ne sont pas changées. L'article 131§3 du code du travail autorisant des retenues sur salaire autres que celles définies par les lois, règlements, conventions collectives et sentences arbitrales, doit être interprété au regard des règles, qui prévoient que seul un tiers du salaire net peut faire l'objet d'une retenue. L'employeur peut néanmoins effectuer autres retenues sur le salaire du salarié, moyennant avec le consentement écrit de l'employé ou lorsque d'autres réglementations exigent de telles déductions. Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 4§5 de la Charte, les travailleurs ne peuvent renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire et la détermination des retenues ne doit pas être laissée à la discrétion des parties au contrat de travail (Conclusions 2005, Norvège). Le Comité a également précédemment estimé (Conclusions 2014) que la quotité insaisissable du salaire fixée au un tiers du salaire était trop faible pour garantir un niveau de rémunération qui suffise à assurer la subsistance du travailleur et des personnes dont il a la charge. Par conséquent, Il réitère son constat de non-conformité.

Le rapport ne contenant pas les informations demandées au regard des limites appliquées aux autres motifs de retenue, tels que les amendes pénales ou disciplinaires, les contreparties de salaires versés en nature, les cessions de salaire et la baisse d'activité. Le Comité donc renouvelle ses questions.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs peuvent renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire ;
- après la déduction des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permet pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.

Article 5 - Droit syndical

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

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

Représentativité

Le Comité a précédemment demandé des informations quant aux conséquences découlant de la qualité d'association syndicale représentative.

Selon le rapport, les associations qui remplissent les critères requis pour être considérées comme « représentatives » siègent automatiquement au Conseil économique et social (la plus haute instance tripartite, chargée d'approuver toutes les propositions de loi, d'entériner les stratégies, etc.). Celles qui ne répondent pas à ces critères peuvent exercer leurs activités en toute indépendance, mais ne siègent pas audit Conseil. Lorsque ces associations plus petites souhaitent soumettre une proposition au Gouvernement par le truchement du Conseil économique et social, elles doivent passer par l'intermédiaire des organisations les plus représentatives siégeant au Conseil.

Le Comité prend note de ces informations et demande confirmation que les syndicats minoritaires peuvent continuer à s'acquitter de toutes les autres fonctions syndicales ; il demande également s'il leur est permis de conclure des accords d'entreprise.

Champ d'application personnel

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

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961, mais a demandé des informations complémentaires sur certains points.

Selon le rapport, les consultations au sein du Conseil économique et social se tiennent au niveau national entre les représentants du Gouvernement, les partenaires sociaux et l'Association des villes et communes de Slovaquie. Toutes les parties peuvent lancer des discussions sur les sujets qui les intéressent. Outre le Conseil économique et social, le Gouvernement est doté d'autres organes consultatifs, au nombre desquels figurent notamment le Conseil législatif, le Conseil ministériel pour les droits de l'homme, les minorités nationales et l'égalité des sexes, le Conseil de la République slovaque pour l'enseignement professionnel et la formation, le Conseil ministériel pour l'accord de partenariat 2014-2020, et le Conseil ministériel pour les droits des personnes âgées et l'ajustement des politiques des pouvoirs publics compte tenu du vieillissement de la population.

Le Comité demande une nouvelle fois des informations concernant la concertation dans le secteur public..

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la République slovaque est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

En 2014, l'entrée en vigueur de la loi n° 416/2013 Coll. a modifié les modalités d'extension des conventions collectives de niveau supérieur. Une extension de ces conventions est désormais possible, sans même l'accord de l'employeur concerné. Le ministère slovaque du Travail, des Affaires sociales et de la Famille étendra à d'autres employeurs une convention collective de niveau supérieur dès lors que l'une au moins des parties contractantes à la convention collective initiale soumet une proposition en ce sens. L'extension est possible si les entreprises liées par la convention collective en question emploient dans ce secteur d'activité un nombre de salariés plus élevé que les entreprises du même secteur qui ne sont pas couvertes par la convention.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XVIII-1 et XX-3), le Comité a pris note des observations de la Confédération des syndicats de la République slovaque transmises par courrier en date du 28 juillet 2005, selon lesquelles de nombreuses organisations patronales se sont muées en de nouvelles entités juridiques ne tombant pas sous le coup de la loi n° 83/1990 Coll., ce qui leur permet d'échapper à l'obligation de négociation collective qui leur est imposée par les dispositions précitées.

Le Comité a demandé aux autorités slovaques de réagir à ces observations. Le rapport ne contenant aucune information sur ce point, le Comité réitère sa question.

Conformément à la nouvelle loi (voir *supra*), cinq conventions-cadres collectives ont été étendues en 2014. Pour deux d'entre elles, les propositions d'extension émanaient de chacune des parties contractantes à la convention initiale ; pour les trois autres, elles provenaient des syndicats.

Le comité rappelle qu'il avait précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 6§2 au motif que l'on estimait que seulement 30 % du nombre total des travailleurs étaient couverts par des conventions collectives en République slovaque et que, par conséquent, que les négociations volontaires n'étaient pas suffisamment encouragées dans la pratique.

En 2014, vingt conventions-cadres collectives ont été conclues, contre quatorze seulement en 2013. Il apparaît donc que la négociation collective se développe peu à peu et est encouragée en République slovaque ; le fait qu'en 2014, le nombre de travailleurs couverts par une convention collective de niveau supérieur ait augmenté de 44,12 % en témoigne également. Le Comité demande que le prochain rapport indique la proportion approximatif de travailleurs couverts par une convention collective.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§3 de la Charte n'a pas changé.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

Action collective : définition et objectifs autorisés

Le Comité a précédemment demandé confirmation que les grèves en dehors du cadre de la négociation collective sont autorisées, le rapport confirme qu'elles le sont.

Habilitation à déclencher une action collective

Le Comité a précédemment examiné la situation pour ce qui concerne ce volet et l'a jugé conforme à la Charte (Conclusions XIX-3 (2010) et XX-3 (2014)). La situation n'a pas changé.

Restrictions au droit de grève, exigences de procédure

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation non conforme à la Charte aux motifs que certaines catégories de salariés (les personnels des centres de soins ou d'assistance sociale ; les opérateurs en poste dans les centrales nucléaires, dans des installations utilisant des matières fissiles, ou encore ceux affectés à des réseaux d'oléoducs ou gazoducs ; les juges, les procureurs et les contrôleurs aériens ; les sapeurs-pompiers, les membres d'équipes de secours constituées en vertu de réglementations spéciales et les employés chargés des télécommunications) étaient soumises à des restrictions du droit de grève et que ces restrictions ne respectaient pas les conditions prévues par l'article G de la Charte. La situation n'ayant pas changé, le Comité réitère sa conclusion précédente.

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

Conséquences d'une grève

Le Comité a déjà examiné la situation sous cette rubrique et l'a jugée conforme à la Charte (Conclusions XIX-3 (2010), XX-3 (2014).) Cette situation n'a pas changé.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la République slovaque n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que le droit de grève pour un grand nombre d'employés de l'Etat / du secteur public est interdit et que les restrictions sont trop étendues et dépassent les limites permises par l'article G.

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

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

Le Comité a précédemment examiné la situation de la République slovaque au regard de cette disposition et l'a jugée conforme à la Charte, sous réserve d'informations complémentaires sur certains points.

Champ d'application

Le Comité a demandé si une quelconque catégorie de travailleurs était exclue du droit à l'information et la consultation. Selon le rapport, aucune catégorie de travailleurs n'est exclue de ce droit et il n'a été fixé aucun seuil qui exclurait les salariés d'entreprises employant moins d'un certain nombre de personnes.

Recours et Contrôle

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les moyens de recours et sanctions, le rapport indique qu'un salarié qui subit un préjudice en raison d'un défaut d'information et de consultation de son employeur peut saisir les services de l'Inspection du travail, lesquels pourront enquêter sur les faits dénoncés et infliger, le cas échéant, une sanction. Le salarié peut également introduire un recours en justice.

Le Comité demande si les représentants des employés peuvent eux aussi chercher à faire appliquer le droit à l'information et à la consultation.

Conclusion

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

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

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

Le Comité a précédemment examiné la situation et l'a jugée conforme à la Charte, sous réserve d'informations complémentaires concernant les voies de recours.

Mise en oeuvre

Selon le rapport, les services de l'Inspection du travail peuvent, lorsqu'ils sont saisis d'un recours, procéder à une visite d'inspection dans les locaux de l'employeur et, en fonction du résultat de cette visite, infliger des sanctions et pénalités. Les salariés sont en outre en droit d'engager une action en justice contre l'employeur pour réclamer réparation de tout préjudice subi. Les tribunaux peuvent accorder des dommages-intérêts. Le Comité demande si ces recours ne s'appliquent qu'aux violations de la santé et de la sécurité ou si les travailleurs ne participent pas à la détermination et à l'amélioration du temps de travail et de l'environnement de travail.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2014) des informations actualisées sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la mesure dans laquelle les partenaires sociaux sont consultés sur celles-ci. En réponse à ces questions, le rapport indique que plusieurs campagnes d'information ont été menées dans le cadre du Plan d'action national pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes pour 2014-2019, adopté en décembre 2013. Le rapport précise que ce plan a été élaboré en coopération avec les partenaires sociaux et des experts indépendants. Il indique en outre que les différents ministères et les partenaires sociaux organisent ensemble des séminaires et des activités éducatives de sensibilisation axés sur la violence et le harcèlement dans les relations de travail, et élaborent les documents d'information à l'intention des employeurs et employés sur le harcèlement sexuel et les recours offerts aux victimes. En outre, selon le rapport, le Centre national slovaque des droits de l'homme est chargé de surveiller les cas de harcèlement sexuel et de préparer des rapports annuels sur la situation en question. De surcroît, l'Inspection du travail est tenue de surveiller l'égalité de traitement de tous les employés.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description du cadre juridique en la matière, notamment en ce qui concerne l'interdiction du harcèlement sexuel aux termes de la loi antidiscrimination, les recours disponibles et la protection des victimes contre les représailles. Il a noté que l'employeur pouvait être poursuivi pour violation du principe d'égalité de traitement mais a demandé des précisions sur l'éventuelle responsabilité indirecte de l'employeur, lorsque le harcèlement sexuel a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que cet harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

En réponse, le rapport indique que l'employeur est également responsable de ce harcèlement s'il est mené par son sous-traitant ou un travailleur indépendant travaillant pour lui. Si le harcèlement est commis par un client, le rapport indique que la victime peut s'adresser à un tribunal local afin d'engager des poursuites contre son agresseur. Le Comité demande que le prochain rapport précise la base juridique applicable.

Charge de la preuve

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment (Conclusions 2014) considérée conforme à la Charte n'a pas changé.

Domages et intérêts

Le Comité a précédemment relevé (Conclusions 2014) qu'aux termes de la loi antidiscrimination, la victime d'actes de harcèlement sexuel pouvait demander réparation à un tribunal, y compris une indemnisation au titre du préjudice moral, dont le montant serait fixé par le tribunal en fonction de la gravité du préjudice moral et de toutes les circonstances l'ayant entouré.

En réponse à la question du Comité sur le droit à réintégration, le rapport confirme que ce droit est garanti par l'article 79 du Code du travail aux victimes de licenciement abusif quel qu'en soit le motif. Le Comité demande si tel est également le cas lorsque la personne n'a

pas été formellement licenciée mais a été poussée à démissionner dans le cadre du harcèlement sexuel.

Le Comité a précédemment demandé des informations, à l'aide d'exemples, sur la jurisprudence établie en matière de harcèlement sexuel, y compris en ce qui concerne les dommages et intérêts accordés, afin de pouvoir déterminer si leur montant est suffisant pour réparer le préjudice subi par les victimes et suffisamment dissuasif pour les employeurs. Etant donné que le rapport ne contient pas d'informations à cet égard, le Comité renouvelle sa demande.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Prévention

Le Comité a précédemment demandé (Conclusions 2014) des informations actualisées sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation et la prévention en matière de harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail et la mesure dans laquelle les partenaires sociaux sont consultés sur celles-ci. En réponse à ces questions, le rapport confirme qu'aux termes de la loi antidiscrimination le harcèlement moral (psychologique) est interdit et qu'un employeur doit adopter une politique de harcèlement au niveau interne approuvée par les représentants des employés. Le rapport n'indique cependant pas quelles mesures préventives plus larges (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu ou dans le cadre du travail) ont été prises pendant la période de référence, en concertation avec les partenaires sociaux. Le Comité réitère par conséquent ses questions et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description du cadre juridique en la matière, notamment en ce qui concerne l'interdiction du harcèlement moral (psychologique) aux termes de la loi antidiscrimination et du code du travail, les recours disponibles et la protection des victimes contre les représailles. Il a noté que l'employeur pouvait être poursuivi pour violation du principe d'égalité de traitement mais a demandé des précisions sur l'éventuelle responsabilité indirecte de l'employeur, lorsque le harcèlement moral (psychologique) a lieu en relation avec le travail, ou dans des locaux dont il est responsable, mais que cet harcèlement est commis ou subi par une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.).

En réponse, le rapport indique que l'employeur est également responsable de ce harcèlement s'il est mené par son sous-traitant ou un travailleur indépendant travaillant pour lui. Si le harcèlement est commis par un client, le rapport indique que la victime peut s'adresser à un tribunal local afin d'engager des poursuites contre son agresseur. Le Comité demande que le prochain rapport précise la base juridique applicable.

Charge de la preuve

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment (Conclusions 2014) considérée conforme à la Charte n'a pas changé.

Domages et intérêts

Le Comité a précédemment relevé (Conclusions 2014) qu'aux termes de la loi antidiscrimination, la victime d'actes de harcèlement moral (psychologique) pouvait demander réparation à un tribunal, y compris une indemnisation au titre du préjudice moral, dont le montant serait fixé par le tribunal en fonction de la gravité du préjudice moral et de toutes les circonstances l'ayant entouré. Il a aussi noté qu'en cas d'infraction aux règlements en matière d'emploi, l'Inspection du travail peut sanctionner l'employeur et lui infliger une amende pouvant aller jusqu'à 33 000 €.

En réponse à la question du Comité sur le droit à réintégration, le rapport confirme que ce droit est garanti par l'article 79 du Code du travail aux victimes de licenciement abusif quel

qu'en soit le motif. Le Comité demande si tel est également le cas lorsque la personne n'a pas été formellement licenciée mais a été poussée à démissionner.

Le Comité a précédemment demandé des informations, à l'aide d'exemples, sur la jurisprudence établie en matière de harcèlement moral (psychologique), y compris en ce qui concerne les dommages et intérêts accordés, afin de pouvoir déterminer si leur montant est suffisant pour réparer le préjudice subi par les victimes et suffisamment dissuasif pour les employeurs. Etant donné que le rapport ne contient pas d'informations à cet égard, le Comité renouvelle sa demande.

Conclusion

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

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

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

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Le Comité a précédemment considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que les dommages et intérêts sont plafonnés à l'équivalent de 36 mois de salaire en cas de licenciement illégal fondé sur des activités syndicales.

Le rapport indique que la situation n'a pas changé à cet égard, mais que le tribunal peut, en sus, allouer une compensation supplémentaire à la victime. Le Comité demande quels critères régissent l'octroi de cette compensation supplémentaire. En attendant, il réserve sa position sur ce point.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme sur ce point. Il a néanmoins demandé confirmation que les coûts de formation des représentants des travailleurs sont supportés par l'employeur. Le rapport confirme que tel est bien le cas.

Conclusion

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

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

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

Le Comité a précédemment conclu (Conclusions 2014) que la situation était conforme à la Charte et a demandé quelles étaient les règles applicables en matière de mesures préventives et de sanctions.

En réponse, le rapport indique qu'en cas de manquement de l'employeur à ses obligations, au titre de l'article 73§8 du Code du travail, le salarié a droit, en plus de l'indemnité régulière de licenciement, à une indemnité complémentaire correspondant au moins au double de son salaire mensuel moyen. De plus, en cas de non respect des obligations, l'Inspection du travail peut tenter des procédures administratives et l'employé concerné peut saisir le tribunal.

Le Comité demande à quelles sanctions s'expose l'employeur qui manque à son obligation d'informer les représentants des travailleurs sur les licenciements prévus. Il demande également quelles sont les mesures préventives en place pour garantir que les licenciements n'aient pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

Conclusion

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