



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

SUEDE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la Suède, qui a ratifié la Charte le 29 mai 1998. L'échéance pour remettre le 17ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et Suède l'a présenté le 24 octobre 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 Suède a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 2§1, 2§2, 2§4, 2§7, 4§2 et 28.

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

Les Conclusions relatives à la Suède concernent 16 situations et sont les suivantes :

– 13 conclusions de conformité : articles 2§3, 2§5, 2§6, 4§1, 4§4, 5, 6§1, 6§2, 6§3, 6§4, 21, 22 et 26§1 ;

– 0 conclusions de non-conformité.

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

* * *

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

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

* * *

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

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 Suède.

Il prend note en particulier des amendements apportés à la loi n°1977/480 sur les congés annuels en faveur des travailleurs à temps partiel.

Il constate par ailleurs que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité sur ce point.

Conclusion

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

Il prend note en particulier des amendements apportés à la loi n°1982/673 sur le temps de travail qui prévoient, entre autres choses, la possibilité d'infliger des amendes administratives en cas de violation avérée de la loi. Il demande à cet égard que le prochain rapport fournisse davantage d'informations sur ces amendes, et notamment leurs conditions d'application et l'autorité en charge de les dresser et de les faire appliquer.

Il constate par ailleurs que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte n'a pas changé (Conclusions 2014), de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

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 Suède.

Il renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) pour plus d'information sur les éléments que l'employeur doit communiquer par écrit aux travailleurs

Étant donné que rien n'a changé au cours de la période de référence, le Comité considère que la Suède est conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 2§6 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 Suède et dans la réponse du 13 avril 2018 à sa demande d'informations complémentaires.

Il rappelle qu'en l'absence de législation sur le salaire minimum légal, les salaires minima en Suède sont fixés par secteur en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou de l'expérience par voie d'accord collectif.

Le rapport indique un salaire brut moyen pour 2015 de 32 000 SEK par mois, ce qui correspondait à environ 3 421,18€ par mois ou 41 054,15€ par an (douze mois). Les informations complémentaires précisent que le salaire net moyen dépendant de l'impôt sur le revenu, fixé par la commune de résidence du travailleur, était estimé, en 2016, à 24 500 SEK net par mois, soit environ 2 587€ par mois ou 31 044€ par an (douze mois). Les salaires les plus faibles étant, selon le rapport, ceux du secteur du commerce, la convention collective applicable à ce secteur fixait le salaire minimum mensuel d'un salarié âgé de 18 ans à 15 500 SEK net en 2016, soit environ 1 637€ par mois ou 19 644€ par an (douze mois).

Selon la base de données EUROSTAT, le revenu moyen annuel d'un travailleur célibataire sans enfant (100 % du travailleur moyen) s'élevait en 2015 à 45 048,80 € brut et de 33 919,60 € net.

Le Comité constate que le salaire le plus faible versé dans le secteur du commerce représentait, en 2016, environ 63,26 % du salaire moyen net, une rémunération supérieure à 60 % du salaire moyen net qu'il considère décente au sens de l'article 4§1 de la Charte.

Le rapport ne fournit aucune information quant à la demande du Comité relative à la rémunération dans les secteurs ou métiers non régis par voie d'accords collectifs ainsi que dans la fonction publique nationale, régionale et communale (fonctionnaires titulaires et agents contractuels), de sorte qu'il l'a réitéré.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 4§1 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Conclusion

Dans l'attente de sa décision concernant UWE c. Suède, réclamation n° 138/2016, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Caractère raisonnable du délai de préavis appliqué à l'ensemble des travailleurs

En réponse aux questions du Comité (Conclusions 2014), le rapport indique que les périodes de préavis fixées par la loi n°80/1982 relative à la protection de l'emploi (EPA) aux articles 11 et 12 n'ont pas été amendées au cours de la période de référence et qu'il n'existe n'a aucun accord collectif incompatible avec les périodes fixées par l'EPA. D'après le rapport précédent, l'article 11 de l'EPA prévoit les durées de préavis suivantes :

- un mois minimum après un an d'ancienneté et plus ;
- deux mois de préavis si l'ancienneté totale du travailleur dans l'entreprise est au moins de deux ans sans toutefois excéder quatre ans ;
- trois mois si l'ancienneté totale du travailleur dans l'entreprise est au moins de quatre ans sans toutefois excéder six ans ;
- quatre mois si l'ancienneté totale du travailleur dans l'entreprise est au moins de six ans sans toutefois excéder huit ans ;
- cinq mois si l'ancienneté totale du travailleur dans l'entreprise est au moins de huit ans sans toutefois excéder dix ans ;
- six mois si l'ancienneté totale du travailleur dans l'entreprise est au moins de dix ans.

Le Comité demande des informations sur le délai de préavis et / ou les indemnités de licenciement applicables aux employés ayant moins d'un an de service. Dans l'intervalle, il considère que la situation est conforme à l'article 4§4 de la Charte.

En réponse à la question du Comité sur les délais de préavis applicables pendant la période d'essai (Conclusions 2014), celle-ci ne peut être supérieure à six mois. Le rapport ne fournit pas d'informations spécifiques sur le délai de préavis en cas de cessation d'emploi au cours de la période probatoire. Le Comité réitère donc sa question précédente.

En réponse à la question du Comité sur les délais de préavis applicables aux contrats à durée déterminée et à temps partiel, le rapport indique qu'aucune disposition spécifique ne s'applique aux contrats à temps partiel, de sorte que les règles régissant les contrats à temps complet s'appliquent également aux contrats à durée indéterminée, contrats à temps partiel. Le rapport fournit certaines informations concernant les employés saisonniers. Cependant, il n'indique pas les délais de préavis applicables en cas de cessation d'emploi au cours d'emploi saisonnier, ni les délais de préavis applicables à la résiliation anticipée des contrats à durée déterminée. Le Comité réitère donc sa question précédente.

Le Comité note, d'après le rapport, qu'une convention collective peut, toutefois, déroger aux dispositions des articles 5 et 6 de l'EPA et demande à cet égard davantage de précisions dans le prochain rapport. Il demande en particulier quelles sont les exemptions possibles qu'il est permis de convenir par convention collective.

En ce qui concerne les délais de préavis applicables aux fonctionnaires et agents de la fonction publique, le rapport indique que les règles définies par la loi n° 260/1994 relative à l'emploi dans la fonction publique sont, en substance, identiques à celles consacrées par l'EPA.

Quant aux délais de préavis applicable au personnel de maison, le rapport indique que la loi n°1970/943 relative au travail du personnel de maison prévoit une période de préavis pour cessation de contrat qui ne peut être inférieure à un mois. Elle doit être de deux ou trois mois si le salarié jouit d'une ancienneté d'au moins cinq ou dix ans. Le rapport indique enfin que les salariés membres de la famille de l'employeur ne relèvent pas du champ d'application de l'EPA.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé des informations sur les délais de préavis et / ou les indemnités de licenciement applicables en cas de licenciement pour des motifs autres que le licenciement (faillite ; invalidité ; décès de l'employeur, personne physique ; liquidation d'entreprise).

En réponse, le rapport fournit notamment des informations sur les indemnités de chômage et les rémunérations couvertes par des assurances dans le cadre de conventions collectives dans certains cas. Toutefois, il ne fournit pas les informations demandées sur les délais de préavis et / ou les indemnités de licenciement, le cas échéant, applicables en cas de faillite, d'invalidité, de décès de l'employeur et de liquidation de l'entreprise. Le Comité réitère donc sa question précédente et réserve sa conclusion sur ce point.

Conclusion

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

Article 5 - Droit syndical

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

Selon ledit rapport, la situation que le Comité a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé.

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

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Suède 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 Suède.

Le rapport indique qu'aucun changement substantiel n'est intervenu pour ce qui concerne la situation en matière de consultations paritaires, situation que le Comité a précédemment jugée conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède 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 Suède.

Le Comité note qu'il n'y a pas eu de changement significatif pendant la période de référence, sauf en ce qui concerne les procédures de négociation en faveur des travailleurs détachés.

Le Comité rappelle avoir constaté une violation de l'article 6§2 de la Charte dans la réclamation collective n° 85/2012, Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède, décision sur le bien-fondé du 3 juillet 2013, au motif que, pour les travailleurs détachés, le cadre législatif ne favorisait pas l'institution de procédures appropriées de négociation volontaire entre les organisations patronales et syndicales en vue de régler les conditions de travail et d'emploi par le biais de conventions collectives. Le Comité continue d'apprécier la situation dans le cadre de la procédure de suivi des réclamations collectives.

La situation relative à tous les autres aspects de cette disposition a été précédemment jugée conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de là Suède.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à l'article 6§3 de la Charte, mais a demandé que le rapport suivant contienne des informations complètes et à jour en la matière.

Le rapport fournit cette information. Il n'y a pas eu de changement à la situation.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède 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 Suède.

Le Comité note qu'il n'y a pas eu de changement significatif pendant la période de référence, sauf en ce qui concerne les actions collectives relatives aux conditions d'emploi des travailleurs détachés.

Le Comité rappelle avoir constaté une violation de l'article 6§4 de la Charte dans la réclamation collective n° 85/2012, Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède, décision sur le bien-fondé du 3 juillet 2013, au motif que, pour les travailleurs détachés, le cadre législatif représentait une restriction disproportionnée au libre exercice du droit des syndicats de mener des actions collectives. Le Comité continue d'apprécier la situation dans la cadre de la procédure de suivi des réclamations collectives.

La situation relative à tous les autres aspects de cette disposition a été précédemment jugée conforme à la Charte.

Le Comité note qu'il n'existe aucune restriction au droit de grève des policiers.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 6§4 de la Charte.

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

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

Il constate qu'aucun changement important n'est intervenu en ce qui concerne la situation au regard de cet article, situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède 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 Suède.

Il constate qu'aucun changement important n'est intervenu en ce qui concerne la situation au regard de cet article, situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède 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 Suède.

Prévention

Le Comité a précédemment relevé qu'aux termes de la loi relative à l'environnement de travail il revient à l'employeur d'informer ses employés sur le harcèlement sexuel (Conclusions 2007). En outre, le Médiateur chargé de l'égalité (le Médiateur) est l'institution gouvernementale en charge de la promotion de l'égalité des chances et de la lutte à la discrimination, y compris le harcèlement (sexuel/moral) (Conclusions 2003, 2007, 2010, 2014). Le Médiateur exerce aussi un suivi systématique des mesures prises par les employeurs pour lutter contre le harcèlement sexuel, afin de s'assurer que les prescriptions de la loi relative à la discrimination soient respectées (Conclusions 2014). D'après le rapport, pendant la période de référence, le Médiateur a organisé une trentaine de sessions de formation, adressés aux managers, au personnel des ressources humaines et aux représentants syndicaux, sur la manière de protéger les salariés contre le harcèlement sexuel. Il a également produit des supports d'information sur l'obligation des employeurs de prendre des mesures actives pour lutter contre la discrimination. Enfin, en 2014, il a contribué à la mise au point d'une formation en ligne sur la discrimination et les mesures concrètes pour y faire face destinée aux étudiants et au personnel des universités et des établissements d'enseignement post-secondaire.

Le Comité demande si et dans quelle mesure les partenaires sociaux sont consultés en ce qui concerne la promotion des mesures de sensibilisation, information et prévention du harcèlement sexuel dans le milieu du travail.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité relève dans le rapport que la loi relative à la discrimination a été modifiée le 1^{er} janvier 2017, hors période de référence. Il demande que le prochain rapport contienne toute information pertinente sur l'impact des changements introduits par rapport aux questions couvertes par l'article 26§1 de la Charte.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes en ce qui concerne la définition de harcèlement sexuel. Il note que selon le chapitre 2, article 3 de la loi relative à la discrimination, « si un employeur a connaissance qu'un salarié s'estime victime, dans le cadre de son emploi, d'actes de harcèlement ou de harcèlement sexuel commis par une personne travaillant ou effectuant un stage dans l'entreprise, il est tenu d'enquêter sur les circonstances entourant le harcèlement présumé et, le cas échéant, de prendre les mesures pouvant être raisonnablement appliquées pour prévenir tout harcèlement futur. Cette obligation vaut aussi pour la personne qui effectue un stage ou qui travaille dans l'entreprise dans le cadre d'un emploi temporaire ou d'un détachement ». Le rapport indique que la responsabilité de l'employeur est aussi engagée en cas de représailles.

Le rapport ne fournit cependant pas les précisions demandées (Conclusions 2014) concernant la responsabilité de l'employeur lorsque l'employé est victime de harcèlement de la part d'un collègue ou d'un tiers, et si et dans quelle mesure la loi relative à la protection de l'emploi ou un autre texte aborde cette situation. Le Comité réitère donc sa demande d'informations sur la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement sexuel impliquant, en tant que victimes ou auteurs, des tiers non employés par lui (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a précédemment noté qu'une action pouvait être intentée contre l'employeur par la victime du harcèlement sexuel, soit directement devant les juridictions de première

instance, soit devant le tribunal du travail – par l'intermédiaire, dans ce cas, des services du Médiateur ou des syndicats. Il prend note des informations fournies dans le rapport concernant les plaintes pour harcèlement sexuel au travail dont le Médiateur a été saisi pendant la période de référence (117 en 2013-2016, dont trois ont abouti à un jugement et deux à un règlement amiable).

Charge de la preuve

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

Dommmages et intérêts

Le Comité a précédemment noté que les victimes de harcèlement sexuel pouvaient obtenir des indemnités réparatrices en compensation des pertes financières et du préjudice moral et/ou physique qu'elles avaient subi, et que le montant de l'indemnisation n'était pas déterminé à l'avance, mais dépendait des circonstances de la cause (Conclusions 2014). Selon la loi relative à la discrimination (Chapitre 5, article 1), lors de la détermination du montant de l'indemnisation, il doit être tenu compte de « la nécessité de décourager de tels manquements à la loi ». D'après le rapport, les sommes accordées pendant la période de référence dans le cadre du règlement des affaires portées devant le Médiateur allaient de 50 000 à 125 000 SEK (5 234 – 13 086€ au taux du 31/12/2016).

Le Comité a précédemment demandé si les victimes d'un licenciement abusif ou les personnes dont le licenciement avait été provoqué par des pratiques de harcèlement sexuel pouvaient réintégrer le poste qu'elles occupaient auparavant (Conclusions 2014). A ce propos, le rapport indique que les licenciements abusifs sont régis par la loi relative à la protection de l'emploi. Lorsqu'il n'invoque pas de motifs objectifs de licenciement, le préavis peut, à la demande du salarié, être déclaré nul et non avenue. Le Comité demande si les personnes qui ont été poussées à démissionner dans le cadre du harcèlement sexuel peuvent également demander leur réintégration.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Suède 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 Suède.

Prévention

Le Comité a précédemment relevé (Conclusions 2014) que le Médiateur chargé de l'égalité (le Médiateur) est en charge de la promotion de l'égalité des chances et de la lutte à la discrimination, y compris le harcèlement (sexuel/moral). En plus des activités régulières de formation et d'information mentionnées dans les conclusions précédentes, le rapport indique qu'en 2016, le Gouvernement a commencé à mettre en œuvre une nouvelle stratégie visant à créer des environnements de travail mieux adaptés à la vie moderne, en favorisant notamment un bien-être psychologique durable sur les lieux de travail. Cette stratégie a été élaborée en consultation avec les partenaires sociaux.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes en ce qui concerne le cadre juridique pertinent et la définition de harcèlement selon la loi relative à la discrimination, à savoir « une conduite qui porte atteinte à la dignité de la personne et qui est associée à l'un des motifs de discrimination couverts par la loi », à savoir le sexe, l'identité ou l'expression transgenre, l'origine ethnique, les croyances religieuses ou autres convictions, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge. Le Comité rappelle que, pour être conforme à l'article 26§2, le harcèlement générateur d'un environnement de travail hostile doit, quels qu'en soient les motifs avoués ou perceptibles, être prohibé et réprimé avec la même sévérité que les faits de discrimination, au nombre desquels il ne peut toutefois être dans tous les cas classé, sauf si un texte législatif le prévoit expressément. Il demande si la protection contre le harcèlement en relation avec le travail est assurée même lorsque le harcèlement n'est pas associé à l'un des motifs de discrimination couverts par la loi.

En réponse à la demande d'informations du Comité sur le nouveau cadre législatif touchant au harcèlement moral, le rapport évoque l'adoption par l'Administration chargée des conditions de travail de nouvelles dispositions (entrées en vigueur en mai 2016) portant notamment sur le climat social du travail et abordant, entre autres, la question du harcèlement. Le Comité relève dans le rapport que la loi relative à la discrimination a été modifiée le 1^{er} janvier 2017, hors période de référence. Il demande que le prochain rapport contienne toute information pertinente sur l'impact des changements introduits par rapport aux questions couvertes par l'article 26§2 de la Charte.

Le Comité note que selon le chapitre 2, article 3 de la loi relative à la discrimination, « si un employeur a connaissance qu'un salarié s'estime victime, dans le cadre de son emploi, d'actes de harcèlement ou de harcèlement sexuel commis par une personne travaillant ou effectuant un stage dans l'entreprise, il est tenu d'enquêter sur les circonstances entourant le harcèlement présumé et, le cas échéant, de prendre les mesures pouvant être raisonnablement appliquées pour prévenir tout harcèlement futur. Cette obligation vaut aussi pour la personne qui effectue un stage ou qui travaille dans l'entreprise dans le cadre d'un emploi temporaire ou d'un détachement ». Le rapport indique que la responsabilité de l'employeur est aussi engagée en cas de représailles.

Le rapport ne fournit cependant pas les précisions demandées (Conclusions 2014) concernant la responsabilité de l'employeur lorsque l'employé est victime de harcèlement de la part d'un collègue ou d'un tiers, et si et dans quelle mesure la loi relative à la protection de l'emploi ou un autre texte aborde cette situation. Le Comité réitère donc sa demande d'informations sur la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral (psychologique) impliquant, en tant que victimes ou auteurs, des tiers non employés par lui (entrepreneurs indépendants, travailleurs indépendants, visiteurs, clients, etc.). Il considère

que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le Comité a précédemment noté que les victimes de discrimination, harcèlement moral y compris, pouvaient saisir le Médiateur, qui pouvait porter de telles affaires devant les tribunaux. Il prend note des informations fournies dans le rapport, en réponse à sa demande d'informations, concernant les plaintes pour discrimination dont le Médiateur a été saisi pendant la période de référence et note que le Médiateur a introduit des requêtes en justice pour deux affaires de harcèlement.

Charge de la preuve

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

Domages et intérêts

Se référant aux informations fournies dans le cadre de l'article 26§1 sur l'indemnisation des dommages pécuniaires et non-pécuniaires en cas de harcèlement sexuel, le Comité demande que le prochain rapport précise si les mêmes dispositions s'appliquent aux victimes de harcèlement moral (psychologique). Il demande en outre que le prochain rapport précise, à propos des plaintes soumises au Médiateur, si celles-ci ont trait au harcèlement au travail et quelle a été l'issue donnée à ces plaintes, y compris en ce qui concerne l'échelle des indemnités accordées aux victimes.

Le Comité demande en outre si les personnes qui ont été licenciées abusivement ou poussées à démissionner dans le cadre du harcèlement moral (psychologique) peuvent demander leur réintégration.

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 Suède.

Définition et champ d'application

La situation, qui a été précédemment jugée conforme à la Charte sur ce point, n'a pas changé.

Information préalable et consultation

La situation, qui a été précédemment jugée conforme à la Charte sur ce point, n'a pas changé.

Mesures préventives et sanctions

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 29 de la Charte au motif qu'aucune disposition n'interdisait que les licenciements collectifs ne prennent effet avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs. Le Gouvernement a précisé que l'employeur ne pouvait, en règle générale, prendre et appliquer une décision en matière de licenciements collectifs sans avoir préalablement respecté son obligation de négocier. Le Comité demande à ce sujet si les licenciements collectifs peuvent prendre effet et être valables dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas respecté son obligation de consultation et de négociation. Il demande également si, dans la pratique, la justice a été saisie de recours formés par les syndicats (ou les employeurs) alléguant l'insuffisance de consultations et de négociations.

Conclusion

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