



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

6 juin 2024

**Propositions de questions du Comité européen des droits sociaux
pour le prochain rapport statutaire**

Groupe 1

**À soumettre par les États parties n'ayant pas accepté la procédure
de réclamations collectives au 31 décembre 2024**

Introduction

Suite à la réforme de la procédure de rapport adoptée par le Comité des Ministres¹, les Etats parties n'ayant pas accepté la procédure de réclamations collectives doivent soumettre tous les deux ans un rapport couvrant les dispositions de l'un des deux groupes² de la Charte.

En coopération, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) et le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (CG) définissent un nombre limité de questions ciblées auxquelles le rapport devra répondre et qui seront adoptées par le CG.

Le nombre de thèmes ou de sujets à couvrir dans un rapport ne doit en principe pas dépasser une douzaine.

En conséquence, sur la base des consultations entre les deux comités, les États parties qui doivent soumettre un rapport sur les dispositions acceptées de la Charte avant le 31 décembre 2024 devraient répondre aux questions figurant dans le présent document. Les questions s'appuient en partie sur les questions posées précédemment et sur les conclusions de non-conformité antérieures. Ainsi, bien que le nombre et la portée relativement limités des questions reflètent parfaitement l'esprit et la forme de la nouvelle procédure simplifiée d'établissement des rapports, leur contenu permettra d'assurer la continuité des travaux du CEDS en matière d'établissement des rapports.

À cet égard, il est proposé d'accorder une attention particulière à l'article 5 (droit syndical) et à l'article 6 (droit de négociation collective), afin de clarifier, de réaffirmer et de développer certains aspects de la jurisprudence du CEDS sur ces dispositions clés.

Dans le même esprit de simplification, il a été convenu que les États parties ne devraient pas être invités à fournir des informations en réponse à des conclusions de non-conformité antérieures.

Enfin, il est rappelé qu'à la suite de la réforme susmentionnée de septembre 2022, l'ancien système de périodes de référence a été aboli et que les rapports doivent donc se concentrer sur la situation qui prévaut au moment de la soumission du rapport. Cela signifie également que les informations statistiques doivent être aussi récentes que possible, sauf indication contraire.

¹ Voir la décision du 27 septembre 2022 fondées sur le document [CM\(2022\)114-final](#).

² **Premier groupe**

Article 1 - Article 2 - Article 3 - Article 4 - Article 5 - Article 6 - Article 8 - Article 9 - Article 10 - Article 18 - Article 19 - Article 20 - Article 21 - Article 22 - Article 24 - Article - 25 - Article 28 - Article 29.

Deuxième groupe

Article 7 - Article 11 - Article 12 - Article 13 - Article 14 - Article 15 - Article 16 - Article 17 - Article 23 - Article 26 - Article 27 - Article 30 - Article 31.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Remarque explicative :

Une question sur le temps de travail a été incluse car les conclusions précédentes laissaient entendre qu'il existe dans les États parties certaines professions où le temps de travail hebdomadaire peut dépasser 60 heures. Les réponses des États parties permettront au Comité d'avoir une vue d'ensemble plus complète de la situation.

La question relative aux gens de mer a été incluse car les conclusions précédentes laissaient entendre que le CEDS réexaminerait sa jurisprudence en ce qui concerne cette catégorie d'employés.

En outre, la question des périodes d'astreinte est restée en suspens, de nombreux États parties n'étant pas en conformité avec la Charte sur ce point.

Questions :

Article 2§1 Durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire

a) Veuillez fournir des informations sur les professions, le cas échéant, où les heures de travail hebdomadaires peuvent dépasser 60 heures ou plus, de par la loi, les conventions collectives ou d'autres moyens, y compris :

- des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires que les personnes exerçant ces professions peuvent travailler ;
- des informations sur toute mesure de protection de la santé et de la sécurité du travailleur, lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures.

b) Veuillez fournir des informations sur la durée hebdomadaire de travail des marins.

c) Veuillez fournir des informations sur la manière dont les périodes inactives d'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail³

Remarque explicative :

Les questions proposées qui portent sur la santé et la sécurité soulèvent des problèmes identifiés dans les conclusions les plus récentes, notamment sur l'article 3 (droit à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail), ou se concentrent sur de nouveaux problèmes tels que les risques pour la santé et la sécurité causés par le changement climatique (par exemple, devoir travailler dans des conditions de chaleur ou de froid extrêmes). D'autres questions proposées sur l'article 3 portent sur de nouveaux sujets qui ont été couverts par la déclaration d'interprétation du Comité sur l'article 3§2 de la Charte dans les Conclusions 2021, notamment le droit à la déconnexion numérique.

³ Veuillez noter que l'article 3 de la Charte sociale européenne s'applique également aux travailleurs indépendants.

En outre, les questions relatives à l'article 3 couvrent les travailleurs indépendants et les catégories de travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs domestiques, étant donné qu'il y avait auparavant de nombreuses non-conformités au motif que les travailleurs indépendants et domestiques n'étaient pas suffisamment protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail. L'accent a été mis sur la supervision, car celle-ci est essentielle pour garantir la mise en œuvre effective du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, en particulier pour les catégories de travailleurs vulnérables (tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs des plateformes numériques, les travailleurs détachés et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance). Les travailleurs sont plus souvent exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

Questions :

Article 3§1 Santé et sécurité et environnement de travail

Veillez fournir des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents, notamment :

- dans l'économie des «petits boulots» et des plateformes collaboratives;
- en ce qui concerne le télétravail ;
- dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ;
- dans des emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ;
- dans des emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Article 3§2 de la Charte révisée (article 3§1 de la Charte de 1961) Réglementation en matière de santé et de sécurité

a) Veuillez fournir des informations sur :

- les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit à la déconnexion) ;
- comment le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail est garanti.

b) Veuillez fournir des informations sur :

- les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail ;
- si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection sous la réglementation en matière de santé et de sécurité que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Article 3§3 de la Charte révisée (article 3§2 de la Charte de 1961) Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité

Veillez fournir des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs, telles que :

- les travailleurs domestiques;
- les travailleurs des plates-formes numériques;
- les télétravailleurs;
- les travailleurs détachés;
- les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance;
- les travailleurs indépendants;
- les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Remarque explicative :

Le CEDS considère que l'inclusion de questions sur l'égalité entre les hommes et les femmes est nécessaire pour garantir que l'approche du CEDS sur cette question, telle que décrite dans les décisions *UWE* sur l'égalité de rémunération, est appliquée dans tous les États parties, notamment en ce qui concerne les mesures prises pour garantir la transparence des rémunérations, réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et accroître la représentation des femmes aux postes de décision.

Questions :

Article 4§3 Droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

a) Veuillez indiquer si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie dans le droit national ou dans la jurisprudence.

b) Veuillez fournir des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y compris dans le secteur privé.

c) Veuillez fournir des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans un délai raisonnable. Veuillez fournir des tendances statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 5 - Droit syndical

Article 6 - Droit de négociation collective

Remarque explicative :

Les questions proposées concernent le déclin à long terme des taux de syndicalisation et de couverture des négociations collectives en Europe, du point de vue des droits sociaux. Si les causes des faibles taux de syndicalisation sont complexes, elles incluent la désindustrialisation et la mondialisation, ainsi que la présence d'importants segments non syndiqués de la main-d'œuvre, y compris de nombreux travailleurs faiblement rémunérés et/ou dont la situation contractuelle est précaire. L'une des questions posées au titre de l'article 5 vise à définir l'étendue des obligations de l'État partie pour enrayer ce déclin, sans interférer indûment avec la liberté syndicale. Une autre question se penche sur certaines des façons dont la syndicalisation sur le lieu de travail a été sapée, par exemple par la promotion d'autres sources de représentation plus susceptibles d'être contrôlées par l'employeur. Le déclin de la syndicalisation s'accompagne dans de nombreux endroits d'une rétrogradation des mécanismes de consultation conjointe dans les mécanismes bipartites et tripartites, par la dilution du contenu des questions d'intérêt commun abordées ou la dévalorisation du statut de ces échanges.

Le déclin de la couverture des négociations collectives a été inégal, certains pays étant plus touchés que d'autres. Cependant, dans de nombreux cas, le déclin a été associé à une décentralisation des accords de négociation collective et à une augmentation du pouvoir discrétionnaire accordé aux employeurs en termes de fixation des termes et conditions de la relation de travail. Les questions ciblées visent à découvrir certains des éléments communs qui sous-tendent ce processus, y compris, par exemple, la manière dont la négociation collective s'articule entre les différents niveaux de négociation. Elles cherchent également à déterminer les mesures prises par les Etats parties pour arrêter et inverser ce déclin, conformément à leur obligation de promouvoir la négociation collective en vertu de l'article 6§2. Les questions posées au titre de l'article 6§4 examinent de plus près certaines des restrictions au droit de grève signalées dans de nombreux Etats parties, notamment l'obligation de service minimum ou la possibilité d'obtenir une injonction pour empêcher une grève de se dérouler.

Questions :

Article 5 - Droit syndical

a) Veuillez indiquer quelles mesures ont été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, l'économie de l'abondance).

b) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective.

c) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective.

Veuillez fournir des informations :

- sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires ;
- sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs.

d) Veuillez indiquer si et dans quelle mesure le droit syndical est garanti aux membres de la police et des forces armées.

Article 6§1 Consultation conjointe

a) Veuillez indiquer les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir la concertation.

b) Veuillez décrire les questions d'intérêt mutuel qui ont fait l'objet d'une consultation conjointe au cours des cinq dernières années, les accords qui ont été adoptés à la suite de ces discussions et la manière dont ces accords ont été mis en œuvre.

c) Veuillez indiquer s'il y a eu une consultation conjointe sur des questions liées (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition écologique.

Article 6§2 Négociations collectives

a) Veuillez fournir des informations sur la manière dont la négociation collective est coordonnée entre et à travers les différents niveaux de négociation, y compris des informations sur :

- le fonctionnement de facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives ;
- le fonctionnement du principe de faveur et la mesure dans laquelle les accords locaux/de lieu de travail peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

b) Veuillez fournir une analyse des obstacles spécifiques qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective) c) Veuillez fournir des informations sur :

les mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles ;

- les calendriers adoptés pour ces mesures ;
- les résultats obtenus par rapport à ces mesures et ceux attendus à l'avenir.

d) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective (i) des personnes économiquement dépendantes (travailleurs indépendants) présentant certaines caractéristiques similaires à celles des travailleurs et (ii) des travailleurs indépendants.

Article 6§4 Action collective

a) Veuillez indiquer :

- les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit ;
- les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève ;
- les secteurs pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir.

Veuillez donner des détails sur les règles pertinentes concernant ce qui précède et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

b) Veuillez indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage). Dans l'affirmative, veuillez fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Article 20 - Droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Remarque explicative :

Voir la remarque ci-dessus à l'article 4.

Questions :

a) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale). Veuillez fournir des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

b) Veuillez fournir des informations sur

- des mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;
- la mise en œuvre de ces mesures ;
- les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

c) Veuillez fournir des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.