



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

# CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

## Suivi 2022 du respect des droits sociaux : Droits au travail

### Conclusions 2022 du Comité européen des Droits sociaux

#### DROITS EXAMINÉS EN 2022

En 2022, le Comité européen des Droits sociaux (CEDS) a examiné les dispositions de la Charte sociale européenne concernant l'application des droits relatifs au 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/article 2 du protocole additionnel); droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22/ article 3 du protocole additionnel); 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 licenciement collectifs (article 29).

#### RAPPORTS

34 rapports nationaux sur les droits relatifs au travail ont été examinés en 2022.

Les rapports ont couvert la période de référence du 1 janvier 2017 au 31 décembre 2020.

#### CHIFFRES CLÉS

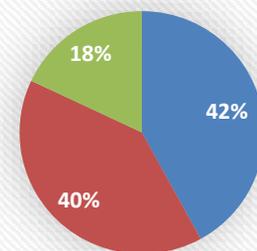
- 611 conclusions concernant 33 États.
- 255 conclusions de conformité avec la Charte.
- 245 conclusions de non-conformité.
- 111 ajournements pour manque d'informations.

#### PRINCIPAUX CONSTATS EN 2022

##### Non-conformité

- Mesures insuffisantes pour garantir des conditions de travail équitables.
- Insuffisance des mesures prises pour garantir que le travail effectué un jour férié soit rémunéré de manière adéquate.

#### 611 situations examinées en 2022



- 255 situations de conformité
- 245 situations de non-conformité
- 111 ajournements

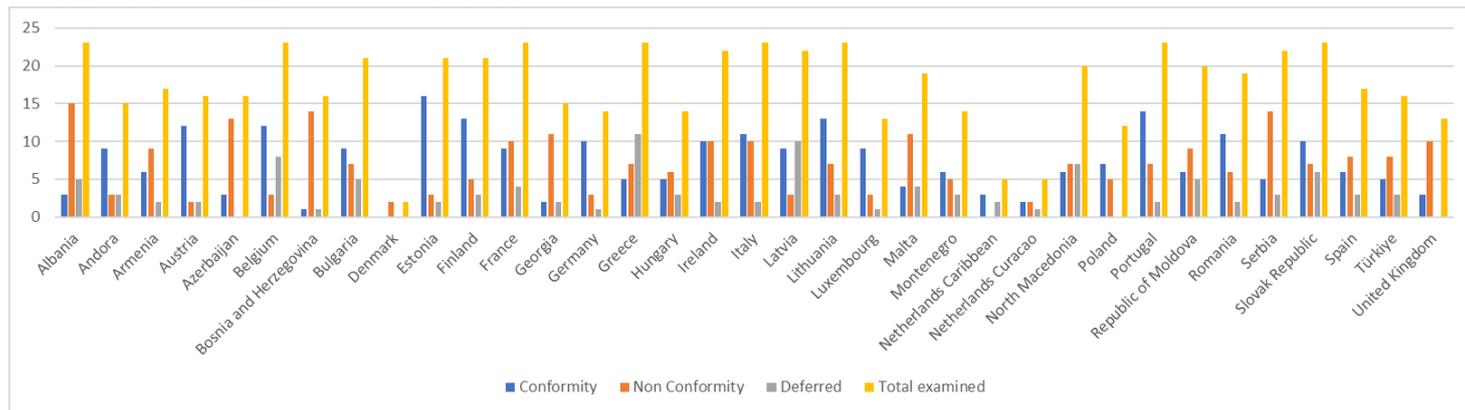
des délais de préavis de licenciement souvent déraisonnables ou l'absence de délai de préavis pour les travailleurs en période d'essai.

- Promotion insuffisante de la négociation collective.
- Mesures insuffisantes pour garantir que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées dans le cadre de la promotion de la sensibilisation, de l'information et de la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.

#### Développements positifs

- Modifications de la loi concernant la définition et l'interdiction du harcèlement sexuel et psychologique (moral) au travail.
- Adoption d'une législation garantissant la compensation du travail effectué les jours de repos et les jours non travaillés
- Évolution positive des restrictions au droit de grève.
- Introduction de mesures législatives concernant les procédures d'information et de consultation en cas de licenciement collectif.

## NIVEAU DE CONFORMITÉ AVEC LES DISPOSITIONS DE LA CHARTE SUR LES DROITS RELATIFS AU TRAVAIL



### CONTEXTE

#### La Charte sociale européenne

La Charte sociale européenne est un traité du Conseil de l'Europe qui garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux et impose des obligations contraignantes en vertu du droit international aux États qui ont accepté de s'y soumettre. Elle garantit un large éventail de droits de l'homme liés à l'emploi, au logement, à la santé, à l'éducation, à la protection sociale et au bien-être. La Charte est le pendant de la Convention européenne des droits de l'homme, qui se réfère aux droits civils et politiques.

#### Le Comité européen des Droits sociaux

Organe de suivi du Conseil de l'Europe composé de 15 experts indépendants et impartiaux, qui statue sur la conformité des situations nationales avec la Charte.

#### Rapports et conclusions

Le suivi effectué par le Comité en 2021 consiste sur l'examen des rapports nationaux relatifs aux dispositions du groupe thématique « droits au travail »

Dans le cadre de la procédure de rapports, le suivi du Comité se fonde sur les rapports présentés par les États parties, mais le Comité prend également en considération les observations formulées par les syndicats et les organisations d'employeurs, les institutions nationales des droits de l'homme et les organisations non gouvernementales, ainsi que toute autre source d'informations qu'il juge pertinente aux fins de l'examen des situations nationales. Ils fournissent fréquemment des informations qui permettent au Comité d'acquiescer une compréhension meilleure et plus complète de la législation et des pratiques nationales. En 2021, le Comité a reçu un nombre records de rapports parallèles (26 au total).

### Observations interprétatives

Le Comité formule aussi, en cas de besoin, des observations interprétatives qui élargissent et clarifient le sens et le champ d'application de la Charte sur des points spécifiques.

En 2022, le Comité a adopté plusieurs observations interprétatives : En 2022, le Comité a adopté plusieurs déclarations d'interprétation : sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation d'emploi en vertu de l'article 4§4 de la Charte ; sur les retenues sur les salaires en vertu de l'article 4§5; et sur le harcèlement en ligne lié au travail en vertu de l'article 26 de la Charte.

### RESSOURCES

Web : [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter)

Twitter : @social\_charter

### CONTACT

Service de la Charte sociale européenne :

[Social.Charter@coe.int](mailto:Social.Charter@coe.int)

Contact presse :

Giuseppe Zaffuto, porte-parole/attaché de presse, [giuseppe.zaffuto@coe.int](mailto:giuseppe.zaffuto@coe.int) ; tél. +33 6 86 32 10 24

### MENTION LÉGALE

La présente communication n'engage pas le Comité européen des Droits sociaux.