



Janvier 2026

# **Charte Sociale Européenne**

Comité Européen des Droits Sociaux

Conclusions XXIII-1

**DANEMARK**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*

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

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.<sup>1</sup>

*La Charte sociale européenne de 1961 a été ratifiée par le Danemark le 3 mars 1965. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 43e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et le Danemark l'a présenté le 4 mars 2025.*

Le présent chapitre relatif au Danemark concerne 8 situations et comporte :

- 1 conclusion de conformité : article 3§2 ;
- 7 conclusions de non-conformité : articles 3§1, 4§3, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 20.

Le prochain rapport du Danemark devra être soumis le 31 décembre 2026.

---

<sup>1</sup>Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe ([www.coe.int/socialcharter/FR](http://www.coe.int/socialcharter/FR)).

### **Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail**

#### *Paragraphe 1 - Règlements de sécurité et d'hygiène*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§1 de la Charte de 1961 (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

#### ***Droit à la déconnexion***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé 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 au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

Le rapport indique que le Danemark n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Il mentionne toutefois la réglementation en vigueur concernant le temps de repos. En outre, conformément à la loi n° 501 du 16 mai 2023, les travailleurs ayant des horaires de travail non prévisibles ont le droit de refuser de travailler en dehors des plages horaires qui leur sont attribuées et ne peuvent être pénalisés pour avoir exercé ce droit.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§1 de la Charte de 1961, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

#### ***Champ d'application personnel des règlements***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

#### ***Travailleurs indépendants***

Le rapport indique que la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail couvre tout travail effectué pour le compte d'un employeur. Cependant, certaines dispositions s'appliquent aussi au travail effectué par des travailleurs indépendants, notamment les règles relatives aux aides techniques, aux substances et aux matériaux, ainsi qu'à la planification et à l'exécution du travail.

#### ***Télétravailleurs***

Le rapport ne contient pas les informations demandées. En réponse à une demande d'informations supplémentaires du Comité, le rapport indique que la législation en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à tout travail effectué pour le compte d'un employeur, y compris au travail effectué par des télétravailleurs. Il convient de noter que la réglementation relative au travail sur écran, notamment ses prescriptions spécifiques en matière d'aménagement, s'applique également au travail sur écran à domicile si le salarié effectue ce type de travail régulièrement pendant plus de deux jours par semaine en moyenne sur un mois. Cependant, s'agissant du télétravail, il existe quelques exceptions à la législation, par exemple en matière d'exigences relatives à l'aménagement du lieu de travail.

### ***Employés de maison***

Le rapport ne contient pas les informations demandées. En réponse à une demande d'informations supplémentaires du Comité, le rapport indique que la législation en matière de santé et de sécurité au travail s'applique à tout travail effectué pour le compte d'un employeur, y compris au travail effectué par des employés de maison. Le Comité relève dans une autre source que les employés de maison ne sont pas traités différemment d'autres groupes en ce qui concerne la protection sociale et la protection du travail (Kvist, J. (2024). *Access for domestic workers to labour and social protection – Denmark*. European Social Policy Analysis Network, Brussels: European Commission).

### ***Travailleurs temporaires***

Le rapport indique que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité au travail que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

### **Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail**

#### *Paragraphe 2 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§2 de la Charte de 1961 (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique n° 1).

Le Comité a demandé 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 suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le rapport indique que l'Autorité danoise chargée de l'environnement de travail (DWEA) contrôle le respect de la législation sur la santé et la sécurité au travail et fournit des lignes directrices sur les règles à respecter en matière de santé et de sécurité au Danemark.

#### ***Travailleurs domestiques***

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que les travailleurs domestiques sont couverts par les dispositions de la loi sur l'environnement de travail et que cette loi autorise la DWEA à contrôler le travail effectué au domicile des particuliers.

Le rapport indique que les inspecteurs de la DWEA sont donc habilités à se rendre dans tout lieu de travail situé dans un domicile privé et à vérifier le respect de la législation sur l'environnement de travail sur présentation d'une pièce d'identité. Toutefois, la DWEA ne contrôle généralement pas les travaux effectués au domicile privé de l'employeur, mais peut, à l'issue d'une évaluation plus spécifique, mener un contrôle en cas de plainte grave ou d'accident. Si un particulier s'oppose à une visite de la DWEA, il peut être procédé à une inspection après avoir évalué s'il existe un risque d'infraction grave ou une situation de danger. Dans ce type de cas, la DWEA peut demander l'assistance de la police pour accéder au domicile privé.

#### ***Travailleurs des plateformes numériques***

Le rapport indique que la DWEA a mené en 2022 une campagne d'inspection ciblant l'emploi sur les plateformes dans le secteur du transport et de la livraison de repas. Les inspecteurs ont été formés aux risques liés à l'environnement de travail associés au port de lourdes charges et aux contraintes de temps. L'objectif était également de déterminer si les travailleurs des plateformes étaient réellement indépendants ou s'ils étaient employés par des entreprises plateformes. Dans le cadre de cette campagne d'inspection, la DWEA a organisé des réunions avec les employés et les dirigeants des entreprises plateformes sur les risques qui caractérisent souvent l'environnement de travail dans ce secteur. Les actions menées dans le cadre de cette campagne ont depuis été intégrées aux inspections générales menées dans ce secteur.

#### ***Télétravailleurs***

Le rapport indique qu'un nouveau décret relatif à l'environnement de travail en lien avec le travail à distance est entré en vigueur au printemps 2022. Les règles ont été élaborées en

étroite coopération avec les partenaires sociaux. L'objectif était de mettre les règles à jour dans un contexte de généralisation du télétravail. Outre les nouvelles règles relatives au télétravail, la DWEA a développé sur son site internet une page thématique dédiée contenant des informations détaillées sur l'environnement de travail en lien avec le télétravail et sur les questions connexes.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

### ***Travailleurs détachés***

En ce qui concerne les travailleurs détachés qui effectuent un travail au Danemark, le rapport indique que leur employeur doit transmettre au Registre des prestataires de services étrangers des informations sur le type de travail effectué, l'adresse à laquelle il est effectué et ses dates de début et de fin. Le rapport indique que, dans certains secteurs comme celui du bâtiment, la DWEA contrôle toutes les entreprises (et les travailleurs indépendants) dont les informations ont été notifiées dans le registre, tandis que, dans d'autres secteurs, seule une partie des entreprises est contrôlée.

### ***Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance***

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que l'employeur qui embauche effectivement le salarié endosse l'ensemble des responsabilités de l'employeur envers le salarié en vertu de la loi sur l'environnement de travail. La DWEA contrôle les travailleurs sous-traitants selon les mêmes critères que les autres personnes salariées de l'employeur.

### ***Travailleurs indépendants***

Le rapport indique que la législation relative à la santé et à la sécurité au travail s'applique à tous les types de travaux exécutés pour un employeur. Toutefois, certaines dispositions s'appliquent également aux travaux exécutés par des travailleurs indépendants, notamment les règles relatives à l'équipement technique, aux substances et aux matériels, ainsi qu'à la planification et à l'exécution du travail.

### ***Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution***

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que le règlement général sur l'environnement de travail prévoit que la température sur le lieu de travail, dans des conditions climatiques et de travail normales, doit être maintenue entre 20 et 22°C et ne doit pas descendre en dessous de 18°C. Lorsque cela n'est pas possible, par exemple en cas de canicule, l'employeur est néanmoins tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs. En ce qui concerne l'exposition aux rayons ultraviolets, il incombe à l'employeur de veiller à ce que les travailleurs soient protégés, que ce soit par le port de vêtements anti-UV, ou par l'application d'un écran solaire.

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 3§2 de la Charte de 1961.

## **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 du Danemark.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

### **Notion de travail égal ou de valeur égale**

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Conformément à l'article 1§2 de la loi danoise sur l'égalité de rémunération, les employeurs sont tenus d'assurer une rémunération égale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, en tenant compte de toutes les composantes et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification des emplois est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux employés masculins et féminins et doit être établi de manière à exclure toute discrimination fondée sur le genre. Selon l'article 1, par. 3, l'évaluation de la valeur du travail doit se fonder sur une appréciation globale des qualifications et autres facteurs pertinents.

Le Comité note, d'après le rapport pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Danemark, 2024), qu'aucun paramètre n'est défini dans la loi sur l'égalité de rémunération pour déterminer ce qui constitue un « travail de valeur égale ». L'article 1(3) prévoit que l'évaluation de la valeur du travail doit reposer sur une appréciation globale des qualifications et autres facteurs pertinents.

Toutefois, le Comité note que, dans la pratique judiciaire, certains paramètres ont été définis. Dans l'affaire C-400/93146, la Cour a identifié des facteurs tels que la nature du travail, les exigences en matière de formation et les conditions de travail. En outre, la comparaison doit porter sur un nombre relativement important de travailleurs, afin de garantir que les différences constatées ne résultent pas de raisons mineures. Le rapport mentionne également l'affaire HK Privat c. Novozymes, dans laquelle le syndicat HK a demandé à Novozymes de reconnaître que le travail des assistants de laboratoire était de valeur égale à celui des techniciens et d'aligner la rémunération moyenne en conséquence.

Le Comité constate que la notion de travail égal ou de travail de valeur égale est définie et développée dans la jurisprudence nationale. Il considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

### ***Notion de travail légal ou de valeur égale***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 4§3, afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures salariales doivent être telles qu'elles permettent d'apprécier si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Cette dernière, c'est-à-dire la valeur d'un emploi dans le but d'en déterminer la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre, notamment les qualifications professionnelles et en matière d'éducation et de formation requises, les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différentes modalités d'organisation du travail. Ces critères ne doivent pas être fondés, que ce soit directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils doivent inclure les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique. Ils doivent être appliqués de manière objective et neutre en matière de genre, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Selon le rapport, la rémunération est fixée et encadrée par les partenaires sociaux, soit dans le cadre de conventions collectives négociées de manière approfondie, soit par des contrats individuels de travail. Le principe de l'égalité de rémunération est consacré dans les conventions collectives et il incombe aux partenaires sociaux de veiller à ce que ce principe y soit pleinement reflété.

Le Comité note, d'après le rapport pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que de nombreuses conventions collectives ont mis en œuvre la loi sur l'égalité de rémunération, transférant ainsi les litiges relatifs à l'égalité salariale devant les juridictions du travail et les tribunaux de commerce, au lieu des juridictions ordinaires. En outre, les parties signataires de la plus importante convention collective sectorielle du Danemark – l'organisation patronale Confédération de l'industrie danoise (Dansk Industri) et l'union syndicale Organisation centrale des salariés de l'industrie au Danemark (CO-Industri) – ont institué leur propre Conseil de l'égalité de rémunération, habilité à infliger une amende en cas de violation de la règle relative à l'établissement de statistiques salariales ventilées par sexe ou d'un rapport sur l'égalité salariale, ou en présence de circonstances particulières.

Selon l'article 5a(6) de la loi sur l'égalité de rémunération, une entreprise peut choisir de conclure un accord avec les salariés ou leurs représentants syndicaux en vue de l'établissement d'un rapport sur l'égalité salariale. Ce rapport doit contenir une description des conditions qui influent de manière importante sur la rémunération des femmes et des hommes dans l'entreprise, ainsi qu'un plan d'action destiné à prévenir ou à réduire l'écart salarial entre femmes et hommes, et d'un suivi de ce plan. Le rapport doit couvrir l'ensemble des travailleurs et être élaboré conformément aux principes de la loi relative à l'information et à la consultation des salariés ou en vertu d'une convention collective (article 3 de cette même loi). Il doit couvrir une période d'un à trois ans et être finalisé au plus tard à la fin de l'année civile au cours de laquelle existait l'obligation d'établir des statistiques salariales ventilées par sexe. Cette

possibilité met en évidence le rôle des partenaires sociaux, sans pour autant constituer une obligation pour l'employeur.

Le Comité constate, sur la base du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qu'un exemple de bonne pratique est fourni par l'entreprise Refyne, qui garantit une transparence totale des salaires, en précisant que cette mesure vise explicitement à prévenir toute forme de discrimination.

Le Comité constate que les systèmes de classification des emplois et de rémunération reflètent le principe de l'égalité salariale. Par conséquent, la situation est conforme sur ce point.

### ***Systèmes de classification des emplois et de rémunération***

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Selon le rapport, la rémunération est fixée et encadrée par les partenaires sociaux, soit dans le cadre de conventions collectives négociées de manière approfondie, soit par des contrats individuels de travail. Le principe de l'égalité de rémunération est consacré dans les conventions collectives et il incombe aux partenaires sociaux de veiller à ce que ce principe y soit pleinement reflété.

Le Comité note, d'après le rapport pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que de nombreuses conventions collectives ont mis en œuvre la loi sur l'égalité de rémunération, transférant ainsi les litiges relatifs à l'égalité salariale devant les juridictions du travail et les tribunaux de commerce, au lieu des juridictions ordinaires. En outre, les parties signataires de la plus importante convention collective sectorielle du Danemark – l'organisation patronale Confédération de l'industrie danoise (Dansk Industri) et l'union syndicale Organisation centrale des salariés de l'industrie au Danemark (CO-Industri) – ont institué leur propre Conseil de l'égalité de rémunération, habilité à infliger une amende

en cas de violation de la règle relative à l'établissement de statistiques salariales ventilées par sexe ou d'un rapport sur l'égalité salariale, ou en présence de circonstances particulières.

Selon l'article 5a(6) de la loi sur l'égalité de rémunération, une entreprise peut choisir de conclure un accord avec les salariés ou leurs représentants syndicaux en vue de l'établissement d'un rapport sur l'égalité salariale. Ce rapport doit contenir une description des conditions qui influent de manière importante sur la rémunération des femmes et des hommes dans l'entreprise, ainsi qu'un plan d'action destiné à prévenir ou à réduire l'écart salarial entre femmes et hommes, et d'un suivi de ce plan. Le rapport doit couvrir l'ensemble des travailleurs et être élaboré conformément aux principes de la loi relative à l'information et à la consultation des salariés ou en vertu d'une convention collective (article 3 de cette même loi). Il doit couvrir une période d'un à trois ans et être finalisé au plus tard à la fin de l'année civile au cours de laquelle existait l'obligation d'établir des statistiques salariales ventilées par sexe. Cette possibilité met en évidence le rôle des partenaires sociaux, sans pour autant constituer une obligation pour l'employeur.

Le Comité constate, sur la base du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qu'un exemple de bonne pratique est fourni par l'entreprise Refyne, qui garantit une transparence totale des salaires, en précisant que cette mesure vise explicitement à prévenir toute forme de discrimination.

Le Comité constate que les systèmes de classification des emplois et de rémunération reflètent le principe de l'égalité salariale. Par conséquent, la situation est conforme sur ce point.

### ***Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes***

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix

de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, § 53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, §53)

Le Comité estime que, lorsque les États ne démontrent pas de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités- UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Selon le rapport, en application de la loi sur l'égalité de rémunération, les entreprises d'au moins 35 employés, dont au moins 10 femmes et 10 hommes exerçant la même fonction, doivent élaborer chaque année des statistiques salariales ventilées par sexe. Elles peuvent également choisir d'utiliser les statistiques qu'elles reçoivent du Bureau des statistiques du Danemark ou de leur organisation patronale.

Le Comité relève qu'en juin 2026, la nouvelle directive européenne sur la transparence salariale (Directive 2023/970) sera transposée dans la législation danoise et mise en œuvre par les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives. Conformément à l'article 4 de la directive, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que les employeurs disposent de structures salariales assurant l'égalité de rémunération pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale.

Le rapport indique qu'en général, les hommes perçoivent des salaires plus élevés que les femmes dans tous les secteurs, une fois calculé l'écart de rémunération moyen. Cet écart, calculé sur la base du salaire brut, ne tient pas compte du niveau d'études ni des fonctions occupées par les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a diminué entre 2004 et 2020, avant de repartir à la hausse après 2020.

Le Comité relève, d'après les données d'Eurostat, que cet écart a considérablement augmenté entre 2018 et 2019, passant de 14,6 % à 17,7 %. Bien qu'il ait diminué à 13,8 % en 2020, il stagne depuis autour de 14 % (14,2 % en 2021, 13,8 % en 2022 et 14 % en 2023), ce qui ne témoigne d'aucun progrès tangible. Dans ce contexte, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à la Charte, aucun progrès mesurable n'ayant été réalisé en matière de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Danemark n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif qu'aucun progrès mesurable n'a été réalisé pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

### ***Liberté syndicale positive***

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

Selon le rapport, la liberté d'association est garantie par la Constitution et par la loi relative à la liberté d'association. La loi protège les salariés contre l'embauche et le licenciement fondés sur l'affiliation syndicale. Le rapport ajoute que l'État encourage l'affiliation syndicale en accordant une réduction de l'impôt sur le revenu aux personnes qui adhèrent à un syndicat. Cependant, d'après le rapport, ce sont les syndicats eux-mêmes qui, sans l'intervention de l'État, élaborent des stratégies pour accroître la syndicalisation dans tous les secteurs où le taux de syndicalisation est faible. Le rapport précise que la Confédération danoise des syndicats a adopté, lors de son dernier congrès, une stratégie pour la période 2023-2026 afin de promouvoir l'affiliation syndicale.

Le rapport mentionne la directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, qui a été récemment adoptée par l'Union européenne. D'après le rapport, cette directive est sur le point d'être mise en œuvre au Danemark en collaboration étroite avec les partenaires sociaux.

Le rapport indique aussi qu'au Danemark, des conventions collectives ont été adoptées dans l'économie des plateformes : par exemple, la plateforme de nettoyage « Hilfr » et la plateforme de livraison de repas « Just Eat » ont conclu des conventions collectives avec l'un des plus importants syndicats de la Confédération des syndicats. Cependant, le gouvernement ne dispose pas d'informations concernant le taux de syndicalisation dans le secteur.

Enfin, à un niveau plus général, l'État a financé un système de règlement des conflits entre les partenaires sociaux afin de soutenir le modèle de marché du travail danois, dans lequel les salaires et les conditions de travail des travailleurs sont régis par des conventions collectives, le taux de syndicalisation est élevé et les organisations de travailleurs et d'employeurs sont puissantes.

Dans ses conclusions XXII-3 relatives à l'article 5 (Danemark), le Comité a constaté que la situation au Danemark n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte, l'article 10 de la loi n° 408/1988 relative au registre international de la marine marchande danoise portant atteinte au droit des syndicats danois de protéger efficacement les intérêts sociaux et économiques de leurs membres non résidents au Danemark travaillant à bord de navires immatriculés au registre international de la marine marchande danoise, en les empêchant de mener des négociations collectives en leur nom.

Le Comité constate que le droit à la négociation collective des marins non résidents employés à bord de navires inscrits au registre international de la marine marchande demeure indûment restreint (voir, mutatis mutandis, Organisation internationale du Travail (2024). Observation (CEACR) – adoptée en 2023, publiée à la 112e session de la CDI (2024). Convention de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98) – Danemark. NORMLEX). Le

Comité réitère donc sa précédente conclusion de non-conformité avec l'article 5 de la Charte de 1961 (Conclusions XXII-3).

***Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective***

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport indique qu'au Danemark, il n'existe pas de procédure d'enregistrement des syndicats et des associations d'employeurs et que l'État ne tient pas de registre des syndicats ni des associations d'employeurs. Il n'existe pas de dispositions réglementaires définissant à quelles conditions une organisation d'employeurs peut prendre part au dialogue social ou à la négociation collective..

Le rapport indique que dans le secteur privé, le processus de négociation collective est mené de manière autonome selon les conditions fixées dans la Convention générale conclue entre la Confédération danoise des syndicats (FH) et la Confédération danoise des employeurs (DA), qui remonte à l'Accord de septembre 1899 et a été modifiée à plusieurs reprises depuis lors.

Dans le secteur privé, l'organisation patronale la plus importante est la Confédération danoise des employeurs, une organisation faîtière regroupant 11 organisations patronales, telles que la Confédération de l'industrie danoise et la Chambre du commerce danoise, qui sont largement reconnues et représentent une grande partie des employeurs danois, soit environ 25 000 entreprises, employant 30 % de la main-d'œuvre totale (et 50 % de la main-d'œuvre du secteur privé). Leur légitimité repose donc sur leur grand nombre d'adhérents et sur leur large représentation dans divers secteurs d'activité.

Le rapport indique qu'il n'existe pas de procédure formelle de reconnaissance par l'État des organisations patronales.

C'est parce qu'elles comptent de nombreux adhérents dans leurs secteurs d'intervention et qu'elles ont une grande influence sur le marché du travail que les organisations d'employeurs sont représentatives. Pour qu'une organisation patronale puisse prendre part à la négociation collective, elle doit être reconnue par les syndicats comme un partenaire de négociation légitime. Cela suppose généralement qu'elle ait une certaine taille et qu'elle représente un pourcentage important d'employeurs dans un secteur donné.

***Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

Selon le rapport, le droit danois ne fixe pas de critères juridiques à remplir par un syndicat pour qu'il puisse prendre part au dialogue social et à la négociation collective. La négociation collective a lieu lorsque la situation l'exige, et il n'existe pas de critères généraux déterminant le moment où elle doit intervenir. À l'instar des associations d'employeurs, un syndicat représentatif est un syndicat qui compte de nombreux membres dans un secteur ou domaine spécifique. À titre d'exemple, la Confédération danoise des syndicats, qui regroupe six organisations membres, telles que la Fédération unie des travailleurs danois et le syndicat danois des métallurgistes, est la plus importante confédération syndicale nationale. La Confédération danoise des syndicats compte 1,3 million de membres (travailleurs).

Un syndicat minoritaire peut prendre part à la négociation collective s'il a un intérêt professionnel légitime à demander une convention collective. En d'autres termes, l'activité pour laquelle le syndicat tente de conclure une convention collective relève généralement du domaine professionnel du syndicat.

Le rapport précise que le marché du travail danois s'inscrit dans un modèle fondé sur la représentation collective des travailleurs plutôt que sur les droits individuels des travailleurs. Compte tenu du taux élevé de couverture des conventions collectives (supérieur à 80 % selon les données chiffrées fournies par la Confédération des employeurs danois), le représentant des travailleurs au niveau de l'entreprise sera généralement membre d'un syndicat.

Un accord de coopération entre les partenaires sociaux définit les conditions dans lesquelles la direction et les salariés seront amenés à s'entretenir de toutes les questions pertinentes sur le lieu de travail. Il met l'accent sur le respect et la confiance qui doivent exister entre les partenaires sociaux. Il insiste également sur l'importante responsabilité placée sur les partenaires sociaux, chargés de trouver des solutions constructives à des problèmes qui, sans cela, pourraient se muer en conflits du travail.

### ***Droit syndical de la police et des forces armées***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d)).

Le rapport indique qu'au Danemark, il n'existe pas de règles particulières concernant la police et les forces armées. La liberté d'association est garantie par la Constitution et protégée par la législation. La structure du dialogue social et de la négociation collective est semblable à celle décrite ci-dessus.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation au Danemark n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que le droit des syndicats danois de protéger efficacement les intérêts sociaux et économiques de leurs membres qui ne résident pas au Danemark et travaillent à bord de navires immatriculés au Registre international des navires est indûment compromis.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

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

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

### **Mesures visant à favoriser la consultation paritaire**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Selon le rapport, il n'existe pas de mesures générales ou officielles visant spécifiquement à promouvoir les consultations paritaires. Les consultations paritaires ont plutôt lieu sur une base ad hoc. Le gouvernement inclut les parties prenantes du marché du travail (partenaires sociaux) dans des processus tels que les consultations, afin de les associer le plus possible à la politique du marché du travail et à toute nouvelle législation dans ce domaine. En outre, le gouvernement invite régulièrement les partenaires du marché du travail à participer à la coopération tripartite.

### **Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

D'après le rapport, au cours des cinq dernières années, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu 37 accords tripartites. La crise de la covid-19 a été une question d'intérêt mutuel majeure, au cours de laquelle le gouvernement danois et les partenaires sociaux ont conclu plus de 15 accords tripartites, qui ont été mis en œuvre avec peu ou pas du tout de retard. Le 15 mars 2020, un accord sur un régime temporaire de compensation salariale pour les employés privés a été conclu, s'appliquant rétroactivement à partir du 9 mars 2020. Ce régime a aidé les entreprises privées, qui ont connu une baisse des commandes et une diminution de la clientèle en raison de la covid-19, à payer leurs employés. La tâche consistant à recruter des employés pour des rôles spécifiques dans le secteur sanitaire et social est un autre exemple d'une question d'intérêt mutuel. Le 21 novembre 2020, à l'issue d'une consultation paritaire, le gouvernement et les partenaires sociaux sont parvenus à un accord visant à rendre plus attrayantes les candidatures pour les emplois du secteur sanitaire et social. L'accord a été mis en œuvre dans les municipalités danoises, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021. L'éducation des adultes et la formation continue constituent un troisième exemple de question d'intérêt mutuel. Le 12 septembre 2023, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu le dernier accord en date, dans le but de garantir une main-d'œuvre qualifiée bénéficiant d'une formation continue. L'accord alloue 360 millions de couronnes par an à des programmes de formation continue garantissant une amélioration permanente des compétences de la main-d'œuvre.

### **Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition verte.

#### Transition numérique

Selon le rapport, le ministère danois des Affaires numériques et l'Agence pour l'administration numérique n'ont conclu aucun accord tripartite.

Le Comité constate que le rapport ne contient aucune information sur les consultations paritaires organisées sur les questions liées à la transition numérique. Le Comité conclut qu'il n'a pas été établi que des consultations paritaires sur la transition numérique aient eu lieu au Danemark.

### Transition verte

Le ministère danois du Climat, de l'énergie et des Services publics a fourni des informations sur l'accord tripartite danois « Accord pour un Danemark vert ».

En décembre 2023, le gouvernement danois a mis en place un groupe de travail vert tripartite dont l'objectif est de trouver une solution globale pour l'avenir du secteur agricole au Danemark grâce au dialogue et à une réflexion et des engagements communs. Le groupe vert tripartite était composé de représentants du gouvernement danois et de partenaires issus d'organisations professionnelles agricoles, d'organisations environnementales et des principales industries. Le groupe de travail vert tripartite s'est inspiré de la tradition tripartite danoise du marché du travail. Son mandat de travail a été de trouver des solutions générales et à long terme aux défis climatiques et environnementaux du secteur agroalimentaire et de formuler des recommandations sur la meilleure façon de gérer les terres, la nature et les ressources en eau potable du Danemark grâce à des solutions réalisables. Le 24 juin 2024, le groupe vert tripartite a conclu un accord pour une transition à long terme de la production agricole, y compris l'utilisation des terres. L'« Accord pour un Danemark vert » établit un cadre pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le secteur agroalimentaire, qui contribuera à la réalisation de l'objectif climatique national danois en 2030 et au respect des obligations du Danemark au titre du Règlement (UE) 2018/842 sur la répartition de l'effort (« RRE ») et du Règlement (UE) n° 2018/841 sur l'utilisation des terres, le changement d'affectation des terres et la foresterie (« UTCATF »).

En outre, le rapport indique que des efforts seront déployés pour accroître le boisement et améliorer les conditions dans les domaines de la nature, de la biodiversité, de l'environnement aquatique et de l'eau potable, notamment en définissant des principes visant à garantir la conformité avec la Directive-cadre sur l'eau de l'UE (directive 2000/60) et en créant un fonds pour les zones vertes afin de soutenir la transition.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Danemark n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'a pas été établi qu'il y a eu des consultations paritaires sur des sujets liés à la transition numérique.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§2 de la Charte de 1961 (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que le droit à la négociation collective des marins non-résidents travaillant à bord de navires immatriculés au registre maritime international danois est indûment restreint (Conclusions XXII-3 (2022)). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées posées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

### **Coordination de la négociation collective**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

D'après le rapport, le Danemark ne dispose pas d'une législation prévoyant des clauses *erga omnes* ou d'autres mécanismes d'extension, et que la relation d'emploi est régie exclusivement par les partenaires sociaux par le biais de la négociation collective périodique. En ce qui concerne le principe de faveur, le rapport indique que le Danemark respecte le « principe de convention », en vertu duquel les partenaires sociaux jouissent d'une très grande autonomie pour ce qui est d'arrêter les salaires et les conditions de travail par des conventions collectives. Les contrats individuels ne peuvent généralement pas prévaloir sur les conventions collectives, même s'ils offrent des conditions plus favorables aux salariés.

### **Promotion de la négociation collective**

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles 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). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

D'après le rapport, la négociation collective fonctionne convenablement d'une façon générale, malgré quelques difficultés dans les secteurs émergents, comme l'économie de plateforme et l'économie à la tâche, qui sont analysées plus loin. En s'appuyant sur d'autres sources, le Comité constate que la couverture conventionnelle au Danemark reste stable à 82 % des salariés ; elle est de 100 % dans le secteur public et d'environ 73 % dans le secteur privé, et le fonctionnement de la négociation collective est généralement satisfaisant (Eurofound (2024). *Working life country profile: Denmark* and Müller, T. (dir.). (2025). *Collective bargaining and minimum wage regimes in the European Union: The transposition of the EU Directive on adequate minimum wages in the EU27*. Bruxelles : Institut syndical européen (ISE)).

Toutefois, le Comité note également que le droit à la négociation collective des marins non-résidents travaillant à bord de navires immatriculés au registre maritime international danois continue d'être indûment restreint (voir *mutatis mutandis* Organisation internationale du Travail. (2024). *Observation (CEACR) – adoptée en 2023 et rendue publique lors de la*

112<sup>ème</sup> session de la CIT (2024). *Convention sur le droit syndical et les négociations collectives, 1949 (n° 98) – Danemark. NORMLEX*). Partant, le Comité reconduit sa précédente conclusion de non-conformité à l'article 6§2 de la Charte de 1961 (Conclusions 2022).

### ***Travailleurs indépendants***

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport indique que le Danemark ne dispose pas d'une législation formelle en la matière. Étant donné que les travailleurs indépendants et les travailleurs indépendants économiquement dépendants ne sont pas juridiquement considérés comme des salariés, il est plus difficile de les intégrer dans la négociation collective. Quoi qu'il en soit, cette question fait l'objet d'une attention croissante, s'agissant en particulier de l'économie de plateforme, dans le cadre de laquelle un grand nombre de travailleurs indépendants dépendent économiquement d'une seule plateforme ou entreprise. Face à cette situation, quelques syndicats et organisations d'employeurs ont pris l'initiative d'organiser des travailleurs indépendants économiquement dépendants et de négocier en leur nom, en particulier dans des secteurs tels que les services de livraison, où ils représentent une part importante de la main-d'œuvre. En s'appuyant sur d'autres sources, le Comité signale plusieurs exemples récents de conventions collectives qui ont été étendues à des travailleurs en principe indépendants. Ces conventions concernaient par exemple les employés de maison ou les livreurs de repas, entre autres groupes de travailleurs (Eurofound. *Platform Economy Database: Database of initiatives and court cases in the EU*).

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961, au motif que le droit de négociation collective des marins non-résidents travaillant à bord de navires immatriculés au registre maritime international danois est indument restreint.

## **Article 6 – Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 4 – Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§4 de la Charte (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité a estimé que la situation du Danemark n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les fonctionnaires recrutés en vertu des dispositions de la loi relative à la fonction publique n'avaient pas le droit de grève.

Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

### **Interdiction du droit de grève**

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique que la loi relative à la fonction publique, qui régit l'emploi dans la fonction publique, interdit aux fonctionnaires de faire grève. Selon le rapport, les fonctionnaires sont principalement employés dans l'administration, les services d'urgence et l'armée.

Compte tenu de l'article G de la Charte révisée, des restrictions pourront affecter le droit de grève de certaines catégories de fonctionnaires, y compris des membres de la police et des forces armées, des juges et des hauts fonctionnaires (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 113, citant Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4).

Les restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires, notamment ceux dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, sont directement liées aux droits et libertés d'autrui, à l'ordre public, à la sécurité nationale ou à la santé publique, peuvent être considérées comme poursuivant un but légitime au sens de l'article G (Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « *Podkrepa* » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, § 45). Le Comité estime néanmoins qu'une suppression du droit de grève pour l'ensemble des fonctionnaires ne saurait être considérée comme conforme à la Charte (Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 113, citant Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à recourir à des grèves symboliques n'est pas suffisant (Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « *Podkrepa* » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §§ 44-46).

En outre, le fait d'imposer une interdiction absolue de faire grève à des catégories de fonctionnaires, tels que les agents pénitentiaires, les pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, car une telle interdiction, qui ne précise pas les services essentiels à fournir, est par définition disproportionnée ; le fait d'identifier les services essentiels à assurer constituerait une solution moins restrictive.

Le Comité rappelle que la situation du Danemark est jugée non conforme à la Charte de 1961 depuis les Conclusions XX-3 (2014), aux motifs que le droit de grève n'est pas reconnu aux fonctionnaires recrutés en vertu des dispositions de la loi relative à la fonction publique.

En l'absence de changements, le Comité reconduit sa précédente conclusion. Il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte en raison de l'interdiction absolue du droit de grève imposée aux fonctionnaires.

### **Restrictions au droit de grève**

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Il note que, d'après le rapport, le droit de grève n'est restreint dans aucun secteur, à l'exception de la fonction publique où il est interdit.

### **Obligation de service minimum**

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique qu'un niveau de service minimum doit être maintenu dans les secteurs employant des fonctionnaires, par exemple dans les services d'urgence. Cela dit, il mentionne également qu'aucune loi ne comporte d'exigence de service minimum et que les services minima sont définis par les conventions collectives.

En vertu de l'article 6§4 de la Charte, dans les services essentiels, le droit des travailleurs d'entreprendre une action collective peut être soumis à des restrictions limitées afin d'assurer le fonctionnement continu de ces services, par exemple en cas d'urgence de santé publique. De telles restrictions doivent cependant satisfaire aux conditions prévues par l'article G de la Charte (Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021). L'employeur ne doit pas avoir le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima pendant une grève (Conclusions 2018, Serbie). Au Danemark, le service minimum est défini par les conventions collectives.

En conséquence, le Comité considère que la situation du Danemark est conforme à l'article 6§4 de la Charte.

### **Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure**

Dans les questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'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) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Le rapport ne fournit aucune information à ce sujet.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte de 1961, même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, au motif que les fonctionnaires recrutés en vertu des dispositions de la loi relative à la fonction publique n'ont pas le droit de grève.

## **Article 1 du Protocole additionnel de 1988 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe**

Le rapport indique que le Danemark n'a pas accepté l'article 20. Le Comité rappelle que le Danemark a accepté l'article 1 du Protocole additionnel.

### ***Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne 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), ainsi que 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.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

### ***Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les 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.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements

concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir une parité effective aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart de représentation des femmes et des hommes aux plus hauts postes. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité à induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre concernant le recrutement, la promotion et les lieux de travail.

### ***Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques***

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national fournisse 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.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut qu'en l'absence de rapport national sur cette disposition, il n'a pas été établi que la situation au Danemark soit conforme à l'article 1 du Protocole additionnel à la Charte en ce qui concerne les progrès mesurables accomplis dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi ; les mesures prises pour promouvoir la participation des femmes aux postes de décision et la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse.