



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

mars 2023

## **Charte sociale européenne**

Comité européen des Droits sociaux

### **Conclusions 2022**

Introduction générale

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

1. Le Comité européen des Droits sociaux<sup>1</sup>, instauré en application de l'article 25 de la Charte sociale européenne, ainsi composé :

Mme Eliane CHEMLA (française)  
Vice-Présidente  
Conseillère d'État honoraire  
Conseil d'État, Paris (France)

Mme Aoife NOLAN (irlandaise)  
Vice-Présidente  
Professeur de droit international des droits de l'homme, Faculté de droit,  
Co-directeur du Centre juridique des droits de l'homme  
Université de Nottingham (Royaume-Uni)

M. József HAJDÚ (hongrois)  
Professeur de droit du travail et de droit social, Faculté de droit  
Université de Szeged (Hongrie)

Mme Kristine DUPATE (lettonne)  
Professeur associé de droit international et européen, Faculté de droit  
Université de Lettonie, Riga (Lettonie)

Mme Karin Møhl LARSEN (danoise)  
Experte en matière de sécurité sociale internationale et de droit de l'Union européenne  
Copenhague (Danemark)

M. Yusuf BALCI (turc)  
Professeur de droit du travail et des affaires sociales, Faculté de commerce  
Université de commerce d'Istanbul (Turquie)

Mme Tatiana PUIU (moldave)  
Avocate  
Spécialiste en droits de l'homme (République de Moldova)

M. Paul RIETJENS (belge)  
Ancien directeur général des affaires juridiques du Service public fédéral des affaires étrangères,  
du commerce extérieur et de la coopération au développement, Bruxelles (Belgique)

M. George N. THEODOSIS (grec)  
Professeur assistant de droit du travail  
Directeur du laboratoire de droit social comparé et européen  
Université Démocrate de Thrace, Komotini (Grèce)

M. Mario VINKOVIĆ (croate)  
Professeur de droit du travail et de la sécurité sociale, Faculté de droit  
Université d'Osijek (Croatie)

---

<sup>1</sup> un nouveau bureau sera élu à la fin de janvier

Mme Miriam KULLMANN (allemande)  
Professeure associée  
Division du droit social, Université Radboud, Nimègue, (Pays-Bas)

Mme Carmen SALCEDO BELTRÁN (espagnole)  
Docteur, chercheur  
Fonctionnaire, Professeur de droit du travail et sécurité sociale, Université de Valence (Espagne)

Mme Monika ŠIMŮNKOVÁ (tchèque)  
Membre du Conseil gouvernemental pour les droits humains  
Membre de la Commission des droits de l'enfant  
Ancien Commissaire aux droits humains

assisté par M. Jan MALINOWSKI, Secrétaire exécutif,

a examiné entre mars 2022 et janvier 2023 les rapports sur l'application de la Charte sociale européenne révisée.

2. Le rôle du Comité européen des Droits sociaux consiste à statuer sur la conformité des situations des États avec la Charte sociale (révisée), le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne de 1961.

3. À la suite des modifications adoptées par le Comité des Ministres lors de la 1996<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les rapports soumis par les États sont désormais de deux types, à savoir les rapports consacrés à un ensemble de dispositions de la Charte regroupées de façon thématique et les rapports simplifiés que les États liés par la procédure de réclamations collectives doivent présenter tous les deux ans pour rendre compte des suites données aux réclamations.

4. Par conséquent, les Conclusions adoptées par le Comité en janvier 2023 concernent les dispositions acceptées des articles ci-après de la Charte sociale européenne révisée (« la Charte »), qui relèvent du groupe thématique «Droits liés au travail» :

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

5. Le Comité rappelle qu'il a été demandé aux États parties de répondre [aux questions ciblées](#) posées au titre de diverses dispositions. Le Comité s'est donc concentré sur les informations relatives à ces questions. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente des informations demandées formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2018 ou Conclusions 2014 selon le pays concerné). En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018 ou Conclusions 2014) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

6. Les États parties suivants ont soumis un rapport : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Monténégro, Macédoine du Nord, Portugal, Roumanie, Serbie, République slovaque et Türkiye.

7. Aucun rapport n'a été présenté par l'Ukraine en raison du conflit armé en cours.

8. Aucun rapport n'a été présenté par la Fédération de Russie, qui a cessé d'être membre du Conseil de l'Europe en mars 2022 et a par conséquent cessé d'être Partie à la Charte sociale européenne.

9. Comme indiqué plus haut, les États ayant accepté la procédure de réclamations collectives doivent désormais présenter un rapport simplifié tous les deux ans. Afin d'éviter des fluctuations excessives de la charge de travail du Comité d'année en année, les 16 États ayant accepté ladite procédure ont été divisés en deux groupes comme suit :

- le groupe A, composé de huit États : Belgique, Bulgarie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie et Portugal ;

- le groupe B, composé de huit États : Chypre, Croatie, République tchèque, Pays-Bas, Norvège, Espagne, Slovénie et Suède.

10. Les États rattachés au Groupe B<sup>2</sup> ont ainsi été invités à soumettre leur rapport sur les suites données aux réclamations collectives avant le 31 décembre 2021. Les États parties visés par les constats que le Comité a adoptés en la matière sont donc la Croatie, Chypre, la République tchèque, les Pays-Bas, la Norvège, la Slovénie et la Suède. Ils seront publiés en mars 2023.

11. Outre les rapports nationaux, le Comité a disposé des observations sur ces rapports qui lui ont été soumises par différents syndicats, institutions nationales de défense des droits de l'homme et organisations (voir l'introduction des chapitres par pays). Le Comité tient à reconnaître l'importance de ces différentes observations.

12. Ses conclusions, par État, figurent dans les chapitres qui suivent. Les conclusions sont également disponibles sur le site internet de la Charte sociale européenne et dans la base de données sur la jurisprudence Hudoc, également disponible sur ce site internet. Un tableau récapitulatif des Conclusions 2022 du Comité, ainsi que l'état des signatures et ratifications de la Charte et de la Charte de 1961 figurent ci-après.

## **Elections des membres du Comité**

---

<sup>2</sup> À l'exception de l'Espagne, qui n'a accepté la procédure des réclamations qu'en 2021.

13. La composition du Comité est régie par l'article 25 de la Charte de 1961 en vertu duquel ses 15 membres sont élus par le Comité des Ministres pour un mandat de six ans, renouvelable une fois.

14. Il est rappelé que, conformément à l'article 3 du Protocole de Turin, les membres sont élus par l'Assemblée Parlementaire. Toutefois, cette disposition est la seule qui n'est pas encore appliquée (en attendant l'entrée en vigueur du Protocole).

15. Les membres sont des « experts indépendants de la plus haute intégrité et d'une compétence reconnue dans les questions sociales nationales et internationales ». L'élection a lieu tous les deux ans pour pourvoir un tiers des sièges (5).

16. Lors de la 1450<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres le 30 novembre 2022, le Comité des Ministres a procédé à des élections pour pourvoir les cinq sièges devenus vacants au 31 décembre 2022 et le siège vacant en raison de la démission d'un membre (voire ci-dessous) Mme Aoife NOLAN (Irlandaise) et Mme. Kristine DUPATE (lettonne) ont été élues pour un deuxième mandat. Mme Monika ŠIMŮNKOVÁ (tchèque) et Mme Carmen SALCEDO BELTRÁN (espagnole) ont été élues membres du Comité pour un premier mandat. Le mandat de ces membres a commencé le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour se terminer le 31 décembre 2028.

17. Lors de la 1457<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres du 22 février 2023, le Comité des Ministres a élu M. Franz MARHOLD pour un premier mandat avec effet immédiat, le mandat prenant fin le 31 décembre 2028.

18. Le siège vacant restant sera pourvu dès que possible en 2023.

19. Le Comité souhaite exprimer toute son appréciation et sa gratitude aux trois membres sortants, Mme Karin LUKAS (autrichienne), M Giuseppe PALMISANO (italien), and Mme. Barbara KRESAL (slovène), pour leur contribution au travail du Comité et pour leurs efforts déployés sans relâche en vue de promouvoir les droits sociaux.

20. Le 8 décembre 2022, [un séminaire](#) en l'honneur des trois membres sortants a été organisé à Strasbourg sur le thème du « Renforcement des droits sociaux en Europe ».

### **Démission d'un membre**

21. Mme Ekaterina TORKUNOVA (russe) a démissionné du Comité le 22 mars 2022. Elle était membre du Comité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Mise en œuvre du rapport sur l'amélioration du système de la Charte sociale européenne**

22. Le 27 septembre 2022, lors de la 1444<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres, le Comité des Ministres a adopté les décisions opérationnelles pour réformer le système de la Charte sociale européenne ([CM\(2022\)114](#)).

23. La réforme couvre la procédure des rapports statutaires ainsi que des nouveaux rapports ad hoc sur des questions critiques ou émergentes. Elle aborde également certains aspects procéduraux des rapports sur le suivi des décisions prises dans le cadre de la procédure de réclamations collectives. Enfin, elle répond à la demande des États parties de renforcer le dialogue entre les parties prenantes et de mettre en œuvre d'autres moyens pour améliorer le suivi des activités de contrôle au titre de la Charte.

24. Dans le cadre du nouveau système de présentation des rapports, les dispositions de la Charte seront désormais divisées en deux groupes, les rapports sur un groupe devant être présentés tous les deux ans (ce qui signifie que toutes les dispositions de la Charte feront l'objet de rapports

sur une période de quatre ans). Le calendrier des rapports ad hoc sera décidé conjointement par le Comité européen des droits sociaux et le Comité gouvernemental. En ce qui concerne les rapports sur le suivi des décisions relatives aux réclamations collectives, il n'y aura désormais qu'un seul rapport pour chaque décision à soumettre environ deux ans après l'adoption de la recommandation du Comité des Ministres.

25. La mise en œuvre du nouveau système commencera à être introduite à compter de 2023 (les premiers rapports dans le cadre du nouveau système doivent être soumis d'ici la fin de 2023 en vue de leur examen par le Comité en 2024).

### **Observations interprétatives**

26. Le Comité formule les observations interprétatives suivantes :

- **Observation interprétative sur l'article 4§4**

Dans le prolongement de son Observation interprétative relative à l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus examinée en détail, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Il appréciera le caractère raisonnable des délais de préavis au regard des aspects suivants :

1. les règles de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
  - suivant la source de ces règles : la loi, des conventions collectives, les contrats de travail ou une décision judiciaire
  - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
  - pour les travailleurs précaires
  - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
  - notamment toutes les situations dans lesquelles les travailleurs peuvent être licenciés sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires.

Le Comité considère qu'en cas de décès de l'employeur personne physique, il n'y a pas d'obligation de préavis. Toutefois, il demande s'il existe un mécanisme de protection des intérêts des travailleurs employés par un employeur personne physique en cas de décès de ce dernier (indemnisation contractuelle ou légale).

- **Observation interprétative sur l'article 4§5**

Le Comité rappelle que les déductions envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les déductions de salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie).

En vue de procéder à une évaluation détaillée des situations nationales, le Comité a décidé de modifier son approche. Dès lors, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leur prochain rapport :

\* une description du cadre juridique concernant les déductions salariales, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;

\* des informations sur le niveau national de subsistance, son mode de calcul et comment le calcul du niveau minimum de subsistance permet de s'assurer que les travailleurs peuvent subvenir à leurs propres besoins de subsistance ainsi que ceux des personnes à leur charge ;

\* des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur gagnant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire qu'il permet au travailleur de subvenir à leurs propres besoins de subsistance ainsi qu'à ceux des personnes à sa charge) ;

\* une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la restriction des déductions sur le salaire.

- **Article 26 : Observation interprétative sur le harcèlement en ligne lié au travail**

Le Comité note que la Charte s'applique au harcèlement en tous lieux et en toutes circonstances en lien avec le travail. Cela englobe notamment le lieu de travail habituel du travailleur ainsi que les situations dans lesquelles le travailleur effectue du télétravail (notamment à domicile) ou lorsqu'il se rend sur le lieu de travail ou au domicile d'un client ou d'un entrepreneur. La Charte s'applique également lorsque le travailleur participe à des activités liées au travail, comme des conférences, des formations, des voyages d'affaires, des événements d'entreprise ou des activités sociales liées au travail. Le Comité estime que les droits et obligations découlant de l'article 26 de la Charte s'appliquent aux cas de harcèlement en ligne. Le harcèlement en ligne peut se produire par le biais de divers canaux, notamment les technologies numériques/technologies de l'information et la communication (« TIC »), par exemple les courriers électroniques, les SMS, les chats/messages instantanés ainsi que les plates-formes de visioconférence et de réseaux sociaux et les espaces virtuels. Le harcèlement en ligne peut entraîner une propagation très rapide d'informations, leur diffusion massive et la disponibilité de l'information pendant une longue période dans le temps.

Le Comité rappelle que l'article 26 de la Charte impose aux États Parties des obligations positives, à savoir de prendre des mesures préventives appropriées contre le harcèlement en ligne et de prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements. En particulier, les États parties devraient, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs, fournir des informations et mener des programmes de sensibilisation et de formation afin d'aider les travailleurs à identifier et à comprendre le harcèlement en ligne en lien avec le travail, ses manifestations et ses effets et à en prendre conscience, ainsi que de leurs droits et responsabilités à cet égard. Par ailleurs, des informations devraient être fournies aux travailleurs sur la manière de signaler le harcèlement en ligne et d'y répondre (par exemple, signaler le harcèlement à leur employeur, sur une plate-forme en ligne, à l'inspection du travail ou à la police, ou bloquer/fermer des comptes). En outre, les travailleurs

devraient être informés de la procédure à suivre et des voies de recours dont ils disposent. Il faut prévoir une protection contre les représailles lorsque les travailleurs signalent des cas de harcèlement en ligne.

De plus, l'article 26 de la Charte exige que les victimes bénéficient d'une protection effective en droit et en pratique contre le harcèlement en ligne. Cette protection doit comprendre le droit de porter les agissements offensants devant une instance indépendante, celui d'obtenir une juste réparation et celui de ne pas être victime de représailles pour avoir fait respecter ces droits. Les victimes de harcèlement en ligne doivent disposer de voies de recours juridiques effectives pour obtenir réparation du préjudice matériel et moral subi. De surcroît, le droit à la réintégration dans leur poste de travail doit être garanti aux travailleurs qui ont été licenciés ou poussés à la démission pour des raisons liées au harcèlement en ligne.

Enfin, les auteurs de harcèlement en ligne doivent être tenus pour responsables afin d'éviter que ce harcèlement ne se reproduise. La responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée lorsque le harcèlement en ligne a lieu en relation avec le travail. Les États parties veilleront à ce que l'employeur ait l'obligation formelle de signaler les cas présumés de harcèlement en ligne aux autorités d'enquête compétentes.

### **Autres observations**

#### **Article 2§1 de la Charte - durée hebdomadaire du travail des gens de mer**

27. Le Comité fait la déclaration suivante concernant l'article 2§1 de la Charte - durée hebdomadaire du travail des gens de mer.

En vertu de l'article 2§1 de la Charte, la durée hebdomadaire du travail ne doit pas dépasser 60 heures et le Comité a estimé que cela s'applique également aux gens de mer.

Il y a quatre États à l'égard desquels le Comité a, dans le passé, tiré des conclusions de non-conformité au motif que le temps de travail des gens de mer était excessif. Ces États sont : l'Irlande, l'Italie, l'Estonie et l'Islande.

Les gens de mer étant une catégorie de travailleurs effectuant un travail de nature très spécifique dans un environnement professionnel très particulier, le Comité réexaminera leur situation à l'avenir, en tenant compte des autres instruments internationaux en la matière. Lorsqu'il réexaminera la situation et fera éventuellement une exception à la durée maximale hebdomadaire de travail de 60 heures, le comité tiendra compte des périodes de repos des gens de mer.

Aux fins du présent cycle de rapport et des conclusions 2023, en ce qui concerne l'Irlande, l'Italie et l'Estonie, le Comité notera dans ces conclusions que la question des heures de travail des gens de mer sera réexaminée et réservera sa position sur ce point.

### **Déclaration sur les informations contenues dans les rapports nationaux et les informations fournies au Comité gouvernemental**

28. Le Comité appelle l'attention des États parties sur l'obligation d'inclure systématiquement les réponses aux demandes d'information dans les rapports nationaux. En outre, le Comité rappelle



aux États parties qu'ils doivent toujours inclure dans le rapport toute information pertinente précédemment fournie au Comité gouvernemental, que ce soit par écrit ou oralement, ou au moins à se référer à cette information, et bien entendu à indiquer toute évolution ou tout changement intervenu depuis que l'information a été fournie au Comité gouvernemental.

### **Prochains rapports**

29. Les prochains rapports sur les dispositions acceptées, qui devaient être soumis au plus tard le 31 décembre 2022, portent sur les articles suivants du groupe thématique « Enfants, familles et migrants » (articles 7, 8, 16, 17, 19, 27 et 31). Les États parties ayant accepté la procédure de réclamations collectives et relevant du Groupe A devaient présenter un rapport simplifié sur les suivis des réclamations collectives avant le 31 décembre 2022.

## Résumé des conclusions 2022 du Comité européen des droits sociaux

Article	ALB	AND	ARM	AUT	AZE	BEL	BGR	BIH	EST	FIN	FRA	GEO	GRC	HUN	IRL	ITA	LTU	LVA	MDA	MKD	MLT	MNE	PRT	ROU	SRB	SVK	TUR	
Article 2.1	-	+	-			0		-	-	-	-	-	+	-	-	-	0	0	0	0	-	0	+	+	-	0	-	
Article 2.2	0	+	+	+		+	+	-	+	+	-	-	-	+	+	-	+	0	-	+	0	+	-	+	-	+	+	
Article 2.3	-	+	+	+		-	+	-	+	+	+		-	-	-	+	+	+	+	+	+		+		+	+		
Article 2.4	+	+	+	+		+	+	-		+	-		-	+	+	-	+	+	-	+			-	+		+	+	
Article 2.5	+	+	+	+		+	+	-	+	+	-	+	-	-	+	+	+	0	+	-	+		+	+	+	+	-	+
Article 2.6	+	+	-	0		+	+	+	+	+	+		0	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	0	
Article 2.7	-	-		+		+	+	-	+	0	+	-	0	+	-	-	+	+	+	-			+	+	-	+	+	
Article 4.1	-	0		-	-	0																	0	-	-	0		
Article 4.2	0	+	+	+	+	0	+		+	0	-	0	0		-	+	+	0		-	0	+	+	+	0	+	-	
Article 4.3	0	-	-	+	-	-	-	-	0	-	+	-	-		-	-	0	0	-	-	-	-	+	-	-	0	-	
Article 4.4	-	-	-		-	-	-		+		0	-	-		-	-	-	-	-				-	-	-	-	-	
Article 4.5	0	+	0	+	-	+	0		+	0	0		0		-	0	0	0	-	0	-	0	+	0	0	-	0	
Article 5	-	+	-	+	-	0	-	0	0	+	-	0	0	0	-	-	-	-	-	0	0	0	-	0	-	0	0	
Article 6.1	-		-	+	+	+	+	-	+	+	+	-	0	0	+	0	+	+	+	0	-	0	-	+	+	0		
Article 6.2	-		-	+	-	0	-	-	-	+	-		0	-	+	-	-	+	0	+	-	+	+	-	+	+		
Article 6.3	-		0	+	-	+	-	-	+	+	0	+	+	+	+	-	+	+	+	0	+		+	+	+	+		
Article 6.4	-		-		-	+	-	-	-	+	-	-	0	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Article 21	-			+	+	0	-	+	+	-			+	0		+	+	0	0	+			+	+	-	+	-	
Article 22	-		+		-	+	+	-	+	+	0		+	-	0	+	+	+	+				+	+	-	+	-	
Article 26.1	-	0		0	-	0	0		+	-	+	-	+		+	+	-	0	0	0	-	-	+		-	-	-	
Article 26.2	-	0			-	0	0		+	-	+	-	0		+	+	-	0	0	0	-		+	+	-	-	0	
Article 28	-		-	-	-	0	-	-	+	-	+		0		0	+	+	0	-	-	0	-	+	-	0	-	-	
Article 29	0				-	+	0		+	+	+	-	0		+	+	+	+	+	-	+	+	0	+	-	0	+	

**LEGENDE:**

	Dispositions non acceptées
+	Conformité
-	Non-conformité
0	Ajournement

## Signatures et ratifications de la Charte sociale européenne par les Etats membres du Conseil de l'Europe

États membres		Signatures	Ratifications	Acceptation de la procédure de réclamations collectives	
Albanie		21/09/1998	14/11/2002		
Allemagne	*	29/06/2007	29/03/2021		
Andorre		04/11/2000	12/11/2004		
Arménie		18/10/2001	21/01/2004		
Autriche		07/05/1999	20/05/2011		
Azerbaïdjan		18/10/2001	02/09/2004		
Belgique		03/05/1996	02/03/2004	23/06/2003	
Bosnie-Herzégovine		11/05/2004	07/10/2008		
Bulgarie		21/09/1998	07/06/2000	07/06/2000	
Chypre		03/05/1996	27/09/2000	06/08/1996	
Croatie		06/11/2009	<b>26/02/2003</b>	26/02/2003	
Danemark	*	03/05/1996	<b>03/03/1965</b>		
Espagne		23/10/2000	17/05/2021	17/05/2021	
Estonie		04/05/1998	11/09/2000		
Finlande		03/05/1996	21/06/2002	17/07/1998	X
France		03/05/1996	07/05/1999	07/05/1999	
Géorgie		30/06/2000	22/08/2005		
Grèce		03/05/1996	18/03/2016	18/06/1998	
Hongrie		07/10/2004	20/04/2009		
Irlande		04/11/2000	04/11/2000	04/11/2000	
Islande		04/11/1998	<b>15/01/1976</b>		
Italie		03/05/1996	05/07/1999	03/11/1997	
Lettonie		29/05/2007	26/03/2013		
Liechtenstein		<b>09/10/1991</b>			
Lituanie		08/09/1997	29/06/2001		
Luxembourg*	*	11/02/1998	<b>10/10/1991</b>		
Macédoine du Nord		27/05/2009	06/01/2012		
Malte		27/07/2005	27/07/2005		
Monaco		05/10/2004			
Monténégro		22/03/2005	03/03/2010		
Norvège		07/05/2001	07/05/2001	20/03/1997	

Pays-Bas		23/01/2004	03/05/2006	03/05/2006	
Pologne		25/10/2005	<b>25/06/1997</b>		
Portugal		03/05/1996	30/05/2002	20/03/1998	
République de Moldova		03/11/1998	08/11/2001		
République slovaque		18/11/1999	23/04/2009		
République tchèque		04/11/2000	<b>03/11/1999</b>	04/04/2012	
Roumanie		14/05/1997	07/05/1999		
Royaume-Uni	*	07/11/1997	<b>11/07/1962</b>		
Saint-Marin		18/10/2001			
Serbie		22/03/2005	14/09/2009		
Slovénie		11/10/1997	07/05/1999	07/05/1999	
Suède		03/05/1996	29/05/1998	29/05/1998	
Suisse		<b>06/05/1976</b>			
Türkiye		06/10/2004	27/06/2007		
Ukraine		07/05/1999	21/12/2006		
<b>Nombre d'États</b>	46	<b>2 + 44 = 46</b>	<b>7 + 35 = 43</b>	16	

Les dates en gras correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

\* États devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par [décision](#) du Comité des Ministres du 11 décembre 1991, ce protocole s'applique déjà.

X États ayant reconnu aux ONG nationales le droit d'introduire des réclamations collectives à son encontre. Ce tableau est mis à jour régulièrement sur le site web de la Charte : [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).