



EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

Janvier 2026

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXIII-1 (2025)

Introduction générale

Ce texte peut faire l'objet d'une révision rédactionnelle.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

1. Le Comité européen des Droits sociaux, institué par l'article 25 de la Charte sociale européenne, composé de :

Mme Aoife NOLAN (irlandaise)

Présidente

Professeure de droit international des droits de l'homme, Faculté de droit

Codirectrice du Centre juridique des droits de l'homme

Université de Nottingham (Royaume-Uni)

Mme Tatiana PUIU (moldave)

Vice-présidente

Avocate

Spécialiste des droits de l'homme (République de Moldova)

M. George THEODOSIS (grec)

Vice-président

Professeur associé de droit du travail et de l'emploi

Directeur du Laboratoire de droit social comparé et européen

Université Démocrite de Thrace, Komotini (Grèce)

Mme Kristine DUPATE (lettone)

Rapporteure générale

Professeure associée, 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 en droit de l'Union européenne

Copenhague (Danemark)

M. Yusuf BALCI (turc)

Professeur d'économie du travail et de politique sociale, Faculté de commerce

Université de commerce d'Istanbul (Türkiye)

M. Mario VINKOVIĆ (croate)

Professeur de droit du travail et de la sécurité sociale, Faculté de droit

Université d'Osijek (Croatie)

Mme Miriam KULLMANN (allemande)

Professeure de droit du travail et de droit de la sécurité sociale, Faculté de droit

Université d'Utrecht (Pays-Bas)

Mme Carmen SALCEDO BELTRÁN (espagnole)

Professeure de droit du travail et de la sécurité sociale, Faculté de droit

Université de Valence (Espagne)

M. Franz MARHOLD (autrichien)
Professeur, Dr., juriste émérite
Institut de droit du travail et de droit de la sécurité sociale en Autriche et en Europe
(Autriche)

Mme Alla FEDOROVA (ukrainienne)
Professeure associée
Institut des relations internationales Taras Shevchenko
Université nationale de Kiev (Ukraine)

M. Grega STRBAN (slovène)
Professeur, Faculté de droit de Ljubljana
Chef du département de droit du travail et de droit de la sécurité sociale
Université de Ljubljana (Slovénie)

Mme Kristina KOLDINSKÁ (tchèque)
Professeure de droit du travail et de droit de la sécurité sociale, Faculté de droit
Université Charles de Prague (Tchéquie)

M. Olivier DE SCHUTTER (belge)
Professeur, Université catholique de Louvain (Belgique)
Institut d'études politiques (Sciences Po) (Paris)

Mme Carmen Constantina NENU (roumaine)
Professeure associée de droit du travail et de la sécurité sociale, Doyenne de la Faculté
Faculté d'économie et de droit de l'Université nationale des sciences et technologies
Politehnica de Bucarest (Roumanie)

Assisté de M. Henrik KRISTENSEN, secrétaire exécutif,

a examiné entre mars 2025 et décembre 2025 les rapports sur l'application de la Charte sociale européenne de 1961.

2. Le rôle du Comité européen des droits sociaux est de se prononcer sur la conformité des situations dans les États parties avec la Charte sociale européenne (révisée), le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne de 1961.

3. Conformément à la [décision du 27 septembre 2022 des Délégués des Ministres](#) concernant la réforme du système de présentation des rapports relatifs à l'application de la Charte sociale européenne, les dispositions de la Charte sont désormais divisées en deux groupes. Les États parties qui n'ont pas accepté la procédure de réclamations collectives doivent soumettre tous les deux ans un rapport répondant aux questions sur l'un des deux groupes de dispositions de la Charte.

4. Suite à cette décision, les autorités des États parties n'ayant pas accepté la procédure de réclamations collectives ont été invitées à soumettre un rapport en réponse à des questions ciblées sur le premier groupe de dispositions avant le 31 décembre 2024.

5. Ainsi, les conclusions adoptées par le Comité en décembre 2025 concernent les dispositions acceptées des articles suivants de la Charte sociale européenne de 1961 appartenant au premier groupe de dispositions (groupe 1) s'agissant des États parties qui n'ont pas accepté la procédure de réclamations collectives :

- le droit à des conditions de travail équitables (article 2§1)
- le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3§§1, 2 et 3)
- le droit à une rémunération équitable (article 4§3)
- le droit syndical (article 5)
- le droit de négociation collective (article 6§§1, 2 et 4)
- le droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 1 du Protocole additionnel de 1988).

6. Le Comité rappelle que les États parties ont été invités à répondre à des questions ciblées posées pour diverses dispositions. Le Comité s'est donc concentré sur les informations relatives à ces questions.

7. Les États parties suivants ont présenté un rapport : le Danemark, le Luxembourg, les Pays-Bas en ce qui concerne Curaçao, la Pologne et le Royaume-Uni.

8. Aucun rapport n'a été soumis par l'Islande, les Pays-Bas en ce qui concerne Sint Maarten et les Pays-Bas en ce qui concerne Aruba. Le Comité considère que le fait de ne pas avoir soumis de rapport constitue un manquement aux obligations en matière de présentation de rapports en vertu de l'article 21 de la Charte de 1961.

9. Outre les rapports des États, le Comité disposait d'observations sur les rapports présentées par différents syndicats, institutions et organisations de défense des droits humains. Le Comité tient à souligner la valeur de ces observations.

10. Le Comité tient en particulier à saluer la contribution de la Confédération européenne des syndicats (CES), qui a soumis une compilation de tous les documents pertinents concernant un grand nombre d'États parties.

11. Les conclusions du Comité telles que présentées ci-dessus sont publiées dans des chapitres consacrés aux États parties spécifiques. Elles sont aussi disponibles sur le site web de la Charte sociale européenne et dans la base de données Hudoc, également accessible sur ce site. Un tableau récapitulatif des Conclusions XXIII-1 (2025) du Comité

ainsi que l'état des signatures et des ratifications de la Charte et de la Charte de 1961 figurent ci-dessous.

Élection des membres du Comité

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

13. Il est rappelé que, conformément à l'article 3 du Protocole d'amendement de 1991, les membres sont élus par l'Assemblée parlementaire. Toutefois, cette disposition n'est toujours pas appliquée dans la pratique (dans l'attente de l'entrée en vigueur officielle du Protocole).

14. Conformément à l'article 25, les membres doivent être des « experts indépendants de la plus haute intégrité et d'une compétence reconnue dans les matières sociales internationales ». L'élection a lieu tous les deux ans, un tiers des sièges (5) étant soumis à élection.

15. Lors de la 1513^e réunion des Délégués des Ministres, le 27 novembre 2024, le Comité des Ministres a procédé à une élection pour pourvoir cinq sièges vacants et un siège devenu vacant à la suite de la démission d'un membre. Mme Tatiana PUIU (moldave), M. Yusuf BALCI (turc) et Mme Alla FEDOROVA (ukrainienne) ont été élus pour un second mandat. M. Olivier DE SCHUTTER (belge) et Mme Kristina KOLDINSKÁ (tchèque) ont été élus membres pour un premier mandat. Le mandat de ces membres a pris effet le 1^{er} janvier 2025 et prendra fin le 31 décembre 2030.

16. Lors de la même réunion, Mme Carmen Constantina NENU (roumaine) a été élue membre pour un premier mandat prenant effet le 1^{er} janvier 2025 et expirant le 31 décembre 2026.

17. Le Comité tient à exprimer sa reconnaissance et sa gratitude aux trois membres sortants, Mme Eliane CHEMLA (française), M. József HAJDÚ (hongrois) et M. Paul RIETJENS (belge), pour leur contribution exceptionnelle aux travaux du Comité et pour leurs efforts inlassables en faveur de la promotion des droits sociaux.

Observations interprétatives

18. Le Comité fait les [observations interprétatives](#) suivantes :

Article 2§1 – Droit à des conditions de travail équitables – Durée maximale du travail

Le Comité note que la Charte ne définit pas expressément ce qui constitue une durée raisonnable de travail et que les situations sont évaluées au cas par cas. Toutefois, le Comité rappelle que la durée journalière de travail ne doit en aucun cas (sauf dans des

situations exceptionnelles) excéder 16 heures, même si cela se traduit, en compensation, par une réduction de la durée hebdomadaire de travail (Conclusions 2014, Arménie). Le Comité rappelle également qu'une semaine de travail totale (heures normales plus heures supplémentaires) qui, dans le cadre de « règles de flexibilité », peut dépasser 60 heures par semaine n'est pas raisonnable (Conclusions XIV-2 (1998), Pays-Bas).

Le Comité souhaite clarifier son approche concernant la durée maximale de travail journalier et hebdomadaire.

En règle générale, le Comité considère que sa jurisprudence sur les limites maximales de la durée journalière et hebdomadaire de travail doit continuer à être suivie. Toutefois, le Comité estime que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou de 60 heures de travail hebdomadaires. Ces secteurs sont, par exemple, les soins de santé, les services d'urgence et de sécurité, l'armée, les secteurs nécessaires au fonctionnement ininterrompu des services essentiels à l'État (tels que les centrales électriques, les centres de contrôle des transports), et les fonctions concernées sont celles qui sont essentielles au fonctionnement des secteurs mentionnés. Les circonstances qui peuvent être considérées comme exceptionnelles dans ces secteurs sont les catastrophes naturelles, les situations de force majeure, les urgences de santé publique, les situations d'état d'urgence.

Le Comité souligne en outre que, même dans ces secteurs et dans ces circonstances exceptionnelles, certaines garanties doivent exister. Ces garanties comprennent des périodes de repos adéquates et un repos compensatoire lorsque des périodes de repos normales ne peuvent pas être prises en raison de situations exceptionnelles, des périodes de référence raisonnables pour le calcul de la durée moyenne du travail (Observation interprétative sur l'article 2§1, Conclusions XIV-2 (1998)). De surcroît, les employeurs doivent tenir un registre des heures de travail et des autorités compétentes doivent vérifier que les limites de la durée de travail sont respectées dans la pratique ; les employeurs doivent également assurer un suivi médical régulier des travailleurs qui excèdent les limites maximales de la durée de travail dans des circonstances exceptionnelles.

Article 2§1 – Droit à des conditions de travail équitables – Gens de mer

Le Comité note que la Charte ne définit pas expressément ce qui constitue une durée raisonnable de travail et que les situations sont évaluées au cas par cas. Le Comité rappelle qu'une durée de travail totale supérieure à 60 heures par semaine n'est pas raisonnable (Conclusions 2018, Türkiye).

Lors de l'examen de ses Conclusions 2022, le Comité a publié une déclaration indiquant qu'en raison de la nature très spécifique du travail en question, qui est effectué dans un environnement très particulier, il réexaminerait la durée de travail des gens de mer et les limites de la durée de travail qui leur sont applicables.

Aux fins de la présente observation interprétative, le terme « gens de mer » sera utilisé pour désigner à la fois les marins (gens de mer) et les pêcheurs professionnels.

Le Comité prend note des conventions suivantes de l'OIT : la Convention du travail maritime (2006) et la Convention (n° 188) sur le travail dans le secteur de la pêche (2007). Il prend également note des directives suivantes de l'UE : Directive 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST) – Annexe : Accord européen relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et Directive (UE) 2017/159 du Conseil du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche).

Le Comité estime nécessaire de modifier son approche concernant le temps de travail des gens de mer. Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, les gens de mer peuvent être autorisés à travailler au maximum 14 heures par période de 24 heures et 72 heures par période de 7 jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs doivent tenir des registres des heures travaillées par les gens de mer afin de permettre aux autorités compétentes de contrôler la durée du temps de travail.

Article 2§1 – Droit à des conditions de travail équitables – Périodes d'astreinte

Le Comité rappelle sa jurisprudence selon laquelle les périodes d'astreinte pendant lesquelles le travailleur n'est pas amené à intervenir au service de l'employeur, bien qu'elles ne constituent pas un temps de travail effectif, ne peuvent pas être assimilées à un temps de repos au sens de l'article 2 de la Charte (Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, §56). Les périodes d'astreinte sont des périodes durant lesquelles le travailleur est tenu de rester à la disposition de son employeur pour accomplir, si ce dernier le requiert, une prestation de travail. Or cette obligation, alors même que la réalisation de la prestation présente un caractère purement éventuel, empêche incontestablement le travailleur de se consacrer à des activités de son choix (*ibid.*, §57). Le Comité considère que l'assimilation d'une période d'inactivité durant l'astreinte à un temps de repos, dans sa totalité, porte atteinte au droit à une durée raisonnable de travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile (*ibid.*, §61).

Le Comité souhaite clarifier davantage sa position concernant les périodes d'astreinte. Les périodes d'activité durant l'astreinte, pendant lesquelles un travail est effectué, que

le travailleur soit présent sur le lieu de travail, à son domicile ou dans un lieu désigné autre que son lieu de travail, doivent être considérées comme du temps de travail et rémunérées en tant que tel.

Les périodes d'inactivité durant l'astreinte pendant lesquelles aucun travail n'est effectué mais où le travailleur doit être présent sur le lieu de travail doivent également être considérées comme du temps de travail et rémunérées en conséquence.

S'agissant des périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le travailleur reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, le Comité estime que ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité.

Toutefois, deux situations doivent être examinées. La première est celle d'un travailleur qui est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est accompli (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La deuxième situation concerne un travailleur qui n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui dispose d'un certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans ces circonstances, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres.

Article 3 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail – Télétravail

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 bénéficient 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.

19. Le Comité a décidé de clarifier sa jurisprudence relative à certaines dispositions de la Charte examinées comme suit :

Article 3 – Changement climatique

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues

de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés aux changements climatiques et adopter des mesures de protection et de prévention. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. 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.

Article 6§2 – Principe de faveur

Le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimum de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un élément essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques sont généralement communes aux systèmes de

négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article 31 de la Charte. Par principe, le Comité estime que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée, et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Article 6§4 – Actions collectives – Grèves politiques

Le Comité estime que les grèves politiques (visant le gouvernement plutôt qu'un employeur), bien qu'elles ne soient généralement pas couvertes par l'article 6§4, sont protégées en tant qu'exercice légitime du droit de grève en cas de conflits d'intérêt si elles ont pour but de protéger le droit de négociation collective contre les risques posés par des initiatives législatives ou politiques du gouvernement ou du parlement.

Article 6§4 – Actions collectives – Droit de grève des magistrats et des procureurs

Vu la nature des tâches dont sont chargés les magistrats et les procureurs, qui exercent l'autorité de l'État, et les perturbations potentielles qu'une action syndicale pourrait engendrer dans le fonctionnement de l'État de droit, le Comité estime qu'une interdiction absolue du droit de grève peut se justifier, à condition que cette interdiction soit conforme aux exigences de l'article 31 et que les membres de la magistrature et les procureurs disposent d'autres moyens de négocier efficacement leurs conditions d'emploi, notamment leur rémunération.

Résumé des Conclusions 2025 du Comité européen des Droits sociaux

Charte de 1961

	Conformité	Non-conformité
Article 2§1	0	2
Article 3§1	1	3
Article 3§2	1	3
Article 4§3	1	2
Article 5	1	4
Article 6§1	2	3
Article 6§2	0	5
Article 6§4	0	3
Article 1 du Protocole additionnel de 1988	0	1

**Signatures et ratifications de la Charte sociale européenne
par les États 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	26/02/2003	26/02/2003	
Danemark	*	03/05/1996	03/03/1965		
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	04/07/2024		
Italie		03/05/1996	05/07/1999	03/11/1997	
Lettonie		29/05/2007	26/03/2013		
Liechtenstein		09/10/1991			
Lituanie		08/09/1997	29/06/2001		
Luxembourg	*	11/02/1998	10/10/1991		
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	25/06/1997		
Portugal		03/05/1996	30/05/2002	20/03/1998	
République de Moldova		11/03/1998	08/11/2001		
République slovaque		18/11/1999	23/04/2009		
République tchèque		04/11/2000	03/11/1999	04/04/2012	
Roumanie		14/05/1997	07/05/1999		
Royaume-Uni	*	07/11/1997	11/07/1962		
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		06/05/1976			
Türkiye		06/10/2004	27/06/2007		
Ukraine		07/05/1999	21/12/2006		
Nombre d'États	46	2 + 44 = 46	6 + 36 = 42	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 dont la ratification est nécessaire pour l'entrée en vigueur du Protocole d'amendement de 1991. En pratique, conformément à une [décision](#) prise par le Comité des Ministres le 11 décembre 1991, ce Protocole est déjà appliqué.

X 1 État ayant reconnu le droit des ONG nationales à déposer des réclamations collectives à son encontre.

Ce tableau est régulièrement mis à jour sur le site web de la Charte : www.coe.int/socialcharter