



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

21 Janvier 2026

ELÉMENTS POUR LA PRESSE

Conclusions 2025

Table des matières

Elements pour la presse : Conclusions 2025 du Comité européen des Droits sociaux (CEDS°	3
<i>I. Remarques préliminaires : aperçu général des conclusions 2025</i>	3
II. Résultats : chiffres clés	4
Annexe: I - Résumé des conclusions	6
Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables	6
Article 3 – Droit à la sécurité et à l’hygiène au travail	7
Article 4 – Droit à une rémunération équitable	9
Article 6 – Droit de négociation collective	14
Article 20 - Le droit à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe	18
Annexe II - Observations interprétatives	20
Annexe IV - Évolutions positives :	27

Elements pour la presse : Conclusions 2025 du Comité européen des Droits sociaux (CEDS°

I. Remarques préliminaires : aperçu général des conclusions 2025

Entre mars et décembre 2025, le CEDS a examiné les rapports sur l'application de la Charte sociale européenne révisée.

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.

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.

Ainsi, les conclusions adoptées par le Comité en décembre 2025 concernent les dispositions acceptées des articles suivants de la Charte révisée et 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 20) (article 1 du Protocole additionnel de 1988).**

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.

Les États parties suivants ont présenté un rapport :

L'[Allemagne](#), l'[Andorre](#), l'[Arménie](#), l'[Autriche](#), l'[Azerbaïdjan](#), la [Bosnie-Herzégovine](#), le [Danemark](#), l'[Estonie](#), la [Géorgie](#), la [Hongrie](#), la [Lettonie](#), la [Lituanie](#), le [Luxembourg](#),

[Malte](#), la [République de Moldova](#), le [Monténégro](#), la [Macédoine du Nord](#), les [Pays-Bas en ce qui concerne Curaçao](#), la [Pologne](#), la [Roumanie](#), le [Royaume-Uni](#), la [Serbie](#), la [République slovaque](#), la [Turkiye](#) et l'[Ukraine](#).

Aucun rapport n'a été soumis par l'Albanie, 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.

Commentaires de la société civile

Outre les rapports des États, le Comité disposait de commentaires sur les rapports soumis par différents syndicats, institutions et organisations de défense des droits de l'homme (voir l'introduction aux chapitres consacrés à chaque pays). Le Comité tient à souligner la valeur de ces différents commentaires.

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.

II. Résultats : chiffres clés

Lors de sa session de décembre 2025, le Comité a adopté un total de **213** conclusions, dont **27** conclusions de conformité et **186** conclusions de non-conformité.

Problèmes identifiés

Ces évaluations juridiques des performances des États parties en matière de droits fondamentaux liés au travail, protégés par la Charte sociale européenne révèlent des lacunes persistantes dans la garantie des droits du travail dans de nombreux pays européens. Les principaux sujets soulignés dans les Conclusions comprennent les durées de travail excessives, l'insuffisance des garanties pour certains types d'emplois (ceux de l'économie à la demande (gig economy) ou des plateformes, le télétravail, les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées) et la persistance des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Le CEDS s'est déclaré préoccupé par le fait qu'aucune mesure n'a été prise dans les États parties pour encourager ou renforcer la liberté d'association des travailleurs dans les secteurs précités, qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation.

Le Comité a identifié d'importants problèmes de non-conformité, notamment :

- **Durées de travail excessives** : dans plusieurs États, certains secteurs professionnels autorisent encore des temps de travail hebdomadaires supérieurs à 60 heures, ce qui nuit à la santé et à la sécurité des travailleurs.

- **Protection insuffisante des catégories de travailleurs vulnérables** : de nombreux États n'ont pas encore étendu les protections adéquates en matière de santé et de sécurité aux catégories de travailleurs vulnérables telles que : les travailleurs des plateformes numériques, les télétravailleurs, les travailleurs détachés, les travailleurs employés par le biais de la sous-traitance, les travailleurs indépendants, les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement comme le changement climatique et la pollution.
- **Écart salarial entre les femmes et les hommes et parité** : la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de prise de décision a été observée dans la plupart des États, et peu de progrès mesurables ont été réalisés pour réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes ou accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises.
- **Obstacles à une négociation collective efficace** : des obstacles structurels et juridiques continuent d'entraver la couverture de la négociation collective et l'exercice du droit de grève dans de nombreux États. Parmi les obstacles importants figurent les interdictions générales de grève imposées aux fonctionnaires, et plus particulièrement aux employés des services de police et des prisons, aux contrôleurs aériens et aux travailleurs du secteur de la santé.
- **Incapacité à faire face aux risques nouveaux et émergents** : l'absence de réponses globales aux risques psychosociaux et liés au changement climatique sur le lieu de travail a été observée dans de nombreux États, touchant en particulier les travailleurs vulnérables qui ne bénéficient pas de protections juridiques suffisantes, notamment en ce qui concerne le droit à la déconnexion.

Les évaluations juridiques soulignent le rôle crucial de la Charte sociale européenne en tant que garante des droits sociaux en Europe et le rôle du CEDS en tant que gardien de ces droits.

Annexe: I - Résumé des conclusions

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

En acceptant l'article 2§1 de la Charte, les États parties s'engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent.

Le CEDS avait adressé trois questions ciblées aux États parties : sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures ; sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer ; sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

Le Comité a élaboré trois observations interprétatives : sur la durée maximale du travail, sur la durée de travail des gens de mer et sur les périodes d'astreinte (voir ci-dessus).

Sur les 20 conclusions au titre de l'article 2§1 de la Charte, le CEDS a considéré que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans six cas (**Estonie, Lituanie, Monténégro, Macédoine du Nord, Roumanie, Ukraine**).

Dans quatorze cas (**Andorre, Arménie, Bosnie-Herzégovine, Géorgie, Allemagne, Hongrie, Lettonie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Pologne, Serbie, République slovaque et Türkiye**), le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte. Les motifs de non-conformité sont les suivants :

- la durée maximale hebdomadaire de travail dans certains secteurs pour certains travailleurs peut dépasser 60 heures (**Andorre, Géorgie, Allemagne, Hongrie, Malte, Pologne, Serbie, République slovaque, Türkiye**) ;
- les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos ou il n'a pas été établi que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué ne sont pas considérées comme des périodes de repos la législation ne garantit pas le droit à une durée de travail hebdomadaire raisonnable pour certaines catégories de travailleurs (**Bosnie-Herzégovine, Géorgie, Allemagne, Hongrie, Lettonie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Pologne**) ;

- la journée de travail dans certains secteurs pour certains travailleurs peut durer jusqu'à 24 heures (**Arménie**) ;
- les périodes de référence peuvent dépasser 12 mois (**Allemagne**) ;
- aucune limite légale maximale de la durée du temps de travail hebdomadaire n'est prévue pour l'armée (**Hongrie**).

Article 3 – Droit à la sécurité et à l'hygiène au travail

En vertu de l'**article 3**, paragraphe 1, de la Charte sociale révisée, les États parties s'engagent à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail.

Le Comité avait adressé une question ciblée aux États parties, leur demandant de fournir des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Le Comité a décidé de clarifier sa jurisprudence relative à l'article 3 de la Charte, en particulier en ce qui concerne les mesures que les États parties doivent prendre pour faire face aux effets des changements climatiques sur la santé et la sécurité au travail. Le Comité a examiné la situation relative à l'article 3§1 de la Charte sociale révisée dans 16 pays. **L'Allemagne** a ratifié la Charte sociale révisée le 29 mars 2021. C'est donc la première fois que le Comité examine la mise en œuvre de l'article 3§1 de la Charte révisée en Allemagne.

L'examen du Comité portait sur des questions nouvelles et émergentes, ce qui pourrait expliquer pourquoi de nombreux États parties n'ont pas fourni d'informations adéquates sur les mesures prises pour se conformer à l'article 3§1. Par conséquent, le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte dans la plupart des États parties examinés, en ce qui concerne un ou plusieurs types de travail visés par la question ciblée. Néanmoins, les États ont également indiqué qu'ils prévoyaient de prendre des mesures à l'avenir pour remédier à certains des problèmes soulevés dans la question ciblée.

Sur les 16 États parties examinés au titre de l'article 3§1 de la Charte révisée, le Comité a estimé que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans un cas (**Autriche**).

Dans 15 cas (**Andorre, Arménie, Estonie, Allemagne, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Monténégro, Roumanie, Serbie, République slovaque, Türkiye, Ukraine**), le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à

l'article 3§1 de la Charte révisée, en ce qui concerne un ou plusieurs types de travail couverts par la question ciblée. Spécifiquement :

- onze États parties ont fait l'objet d'une conclusion de non-conformité en ce qui concerne l'économie à la demande et l'économie des plateformes (**Andorre, Arménie, Allemagne, Hongrie, Lituanie, République de Moldova, Monténégro, Roumanie, Serbie, République slovaque, Ukraine**) ;
- trois États parties ont fait l'objet d'une conclusion de non-conformité en ce qui concerne le télétravail (**Andorre, Arménie, Monténégro**) ;
- cinq États parties ont fait l'objet d'une conclusion de non-conformité en ce qui concerne les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées (**Lettonie, Malte, Monténégro, Roumanie, Türkiye**) ;
- trois États parties ont fait l'objet d'une conclusion de non-conformité en ce qui concerne les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail (**Allemagne, Lettonie, Roumanie**) ; et
- deux États parties ont fait l'objet d'une conclusion de non-conformité en ce qui concerne les emplois affectés par les risques liés au changement climatique (**Estonie, Malte**).

L'article 3§2 de la Charte révisée (article 3§1 de la Charte de 1961) exige des États parties qu'ils adoptent des réglementations visant à garantir l'exercice effectif du droit à des conditions de travail sûres et saines.

Deux questions ciblées ont été posées aux États parties au titre de cette disposition. Premièrement, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris le droit à la déconnexion. Deuxièmement, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques soient protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, et pour savoir si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Sur les 20 situations examinées au cours du cycle de suivi 2025, le comité a adopté une conclusion de conformité (Luxembourg) et 19 conclusions de non-conformité (**Andorre, Autriche, Danemark, Estonie, Allemagne, Hongrie, Lituanie, Lettonie, République de Moldavie, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Pologne, Roumanie, Serbie, République slovaque, Turquie, Ukraine et Royaume-Uni**). Les conclusions de non-conformité sont fondées sur des motifs liés à l'absence de droit à la déconnexion et/ou à l'absence de couverture par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail en ce qui concerne un ou plusieurs des éléments suivants.

L'article 3§3 de la Charte révisée (article 3§2 de la Charte de 1961) exige des États parties qu'ils prennent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des mesures pour assurer l'application des réglementations en matière de

santé et de sécurité par le biais d'une supervision. L'objectif de l'article 3§3 est de garantir l'exercice effectif du droit à des conditions de travail sûres et saines.

Les États parties ont été invités à répondre à des questions ciblées. En vertu de cette disposition, le CEDS a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer la supervision de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs telles que : (i) les travailleurs domestiques ; (ii) les travailleurs des plateformes numériques ; (iii) les télétravailleurs ; (iv) les travailleurs détachés ; (v) les travailleurs employés par le biais 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.

Sur les 19 situations examinées au cours du cycle de suivi 2025, le CEDS a adopté 1 conclusion de conformité et 18 conclusions de non-conformité.

Les conclusions de non-conformité étaient fondées sur des motifs tels que l'absence ou l'insuffisance des mesures prises pour assurer la supervision de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant : (i) les travailleurs domestiques (**Andorre, Autriche, Allemagne, Hongrie, Lettonie, Lituanie, République de Moldavie, Monténégro, Pologne, Roumanie, Serbie, Royaume-Uni**) ; (ii) les travailleurs indépendants (**Andorre, Autriche, Estonie, Hongrie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pologne, Roumanie, Turquie, Ukraine**) ; (iv) travailleurs détachés (**Hongrie, Monténégro, Roumanie, Turquie, Ukraine**) ; (v) travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance (**Lettonie, Lituanie, Monténégro, Pologne, Roumanie, Türkiye, Ukraine**).

Certaines conclusions de non-conformité résultent de l'absence de réponse aux questions ciblées concernant diverses catégories de travailleurs (**Lettonie, Monténégro, Pologne, Roumanie, Türkiye, Ukraine**).

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

L'article 4§3 de la Charte révisée concerne le droit à une rémunération équitable et à la non-discrimination entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Le Comité a examiné les rapports nationaux de 22 États parties. Dans ses questions ciblées aux États, le Comité a demandé des informations sur la définition de la notion de travail égal et de travail de valeur égale dans le droit interne ou la jurisprudence, sur l'existence de systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe de l'égalité de rémunération et sur les mesures prises pour réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes, étayés par des tendances statistiques.

21 États parties ont été jugés non conformes à la Charte. Un seul État, le Luxembourg, a été jugé conforme.

Définition du travail égal et du travail de valeur égale

En vertu de l'article 4, paragraphe 3, de la Charte, 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, allant au-delà des notions de travail « égal », « identique » ou « similaire ». Afin de déterminer si le travail effectué est égal ou de valeur égale, des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation doivent être pris en compte. 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 neutres du point de vue du genre, notamment les exigences en matière d'éducation, de profession et de formation, les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modes de travail. Les États doivent donc veiller à ce que cette notion soit clairement définie dans la législation ou la jurisprudence. Les structures salariales doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable en ce qui concerne la valeur du travail.

Le Comité a constaté qu'il n'existait aucune définition du travail de valeur égale dans la législation ou la jurisprudence, ni aucun paramètre permettant d'établir la valeur égale en **Arménie, en Azerbaïdjan, en Bosnie-Herzégovine, en Estonie, en Géorgie, en Lettonie, en Lituanie, en Roumanie, en République slovaque et en Ukraine.**

Classification des emplois et systèmes de rémunération

En vertu de l'article 4, paragraphe 3, la transparence salariale est essentielle à l'application effective du principe de l'égalité de rémunération. Des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre contribuent à identifier et à prévenir la discrimination indirecte et à garantir que les différences de rémunération reflètent la valeur du travail et non le genre du travailleur. Les États parties devraient donc veiller à ce que des outils et des méthodologies analytiques soient disponibles et accessibles pour soutenir une évaluation du travail neutre du point de vue du genre. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois devraient être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres du point de vue du genre et ne pas entraîner de discrimination indirecte. En outre, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes concernés plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs.

Le Comité a constaté qu'en **Pologne, en Arménie, en Azerbaïdjan, en Bosnie-Herzégovine, en Estonie, en Géorgie, en Lettonie, en Lituanie, en Moldavie, au Monténégro, en Macédoine du Nord, en Roumanie, en Serbie, en République slovaque et en Türkiye**, il n'existe aucun système de classification ou d'évaluation des emplois dans les secteurs public ou privé, ou qu'il n'y a pas suffisamment de preuves de l'existence de tels systèmes ou de leur capacité à garantir la transparence salariale.

Mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

En vertu de l'article 4, paragraphe 3, les États parties sont tenus d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en vue d'élaborer des politiques efficaces visant à le réduire. Afin de garantir et de promouvoir l'égalité de rémunération, il est essentiel de collecter des statistiques de haute qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. La collecte de ces données accroît la transparence salariale à un niveau global et permet, en fin de compte, de mettre au jour les cas d'inégalité salariale et, par conséquent, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les États parties doivent démontrer des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le Comité a constaté qu'aucun progrès mesurable n'avait été réalisé dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en **Pologne, en Arménie, en Azerbaïdjan, en Bosnie-Herzégovine, en Estonie, en Andorre, en Autriche, en Géorgie, en Allemagne, en Lettonie, en Moldavie, au Monténégro, en Macédoine du Nord, en Roumanie, en Serbie, en République slovaque et en Turquie.**

Article 5 – Droit syndical

L'article 5 garantit la liberté d'association et le droit de former des syndicats et des organisations patronales et d'y adhérer.

Cette disposition comporte deux obligations, qui ont respectivement un aspect négatif et un aspect positif. La mise en œuvre de la première obligation exige l'absence, dans la législation de chaque État partie, de toute loi, réglementation ou pratique administrative susceptible de porter atteinte à la liberté des travailleurs ou des employeurs de former leurs organisations respectives ou d'y adhérer. En vertu de la seconde obligation, l'État partie est tenu de prendre les mesures législatives ou autres mesures adéquates pour garantir l'exercice du droit d'organisation et, en particulier, pour protéger les organisations de travailleurs contre toute ingérence de la part des employeurs.

En outre, l'article 5 prévoit certaines restrictions au droit d'organisation pour la police et l'armée. Le Comité a estimé, à cet égard, qu'un État partie peut être autorisé à limiter la liberté syndicale des membres de la police, mais ne peut les priver de toutes les garanties prévues à l'article 5. Les policiers ont le droit de jouir des droits syndicaux fondamentaux, à savoir le droit de négocier leurs salaires et leurs conditions de travail et la liberté d'association. En ce qui concerne les forces armées, les États parties ont généralement le droit de restreindre ou de retirer le droit d'organisation des forces armées. Toutefois, les États parties enfreignent la Charte s'ils légifèrent en faveur d'une interdiction générale ou restreignent le droit d'organisation à un point tel que ce droit devient pratiquement inefficace.

Au cours du cycle de suivi 2025, le CEDS a examiné la situation relative à l'article 5 dans 24 pays. Le Comité a posé une série de questions ciblées aux États parties et son évaluation des 24 pays examinés s'est fondée sur les informations fournies en réponse. Le CEDS a d'abord examiné la situation dans les États membres en ce qui concerne la liberté d'association positive des travailleurs dans les secteurs où le taux de syndicalisation est traditionnellement faible. L'accent a été mis en particulier sur les travailleurs des plateformes dans l'économie des petits boulots. Le Comité a donc examiné si les États avaient pris des mesures pour garantir le droit d'organisation des travailleurs des plateformes, même lorsqu'ils sont classés dans le droit national comme « entrepreneurs indépendants » ou « travailleurs autonomes ».

Sur les 24 pays examinés, 4 ont été jugés conformes : l'Allemagne, la Lituanie, Malte et la Pologne. Vingt pays ont été jugés non conformes : **Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Danemark, Estonie, Géorgie, Hongrie, Lettonie, République de Moldavie, Monténégro, Macédoine du Nord, Roumanie, Serbie, République slovaque, Ukraine, Luxembourg, Pays-Bas (en ce qui concerne Curaçao) et Royaume-Uni.**

Dans la plupart des États jugés non conformes, les travailleurs de plateforme sont classés comme travailleurs indépendants ou entrepreneurs indépendants et ne bénéficient donc pas des droits syndicaux, qui sont réservés aux salariés. Ces pays ne disposent généralement pas de réglementation spécifique sur le travail de plateforme et n'ont pas adopté de mesures garantissant le droit d'organisation des travailleurs de plateforme. Alors que le droit du travail régit l'emploi régulier, les entrepreneurs individuels sont soumis aux dispositions du droit civil, qui ne prévoient pas de protections liées à l'emploi. En conséquence, les travailleurs des plateformes sont privés de droits du travail, d'assurance sociale, de soins de santé publics, d'assurance accident et d'autres avantages, ainsi que des droits syndicaux dont bénéficient les salariés.

Dans les pays jugés conformes, les plateformes fournissent des contrats de travail à leurs travailleurs (Allemagne, Malte), leur accordant ainsi les droits du travail prévus par le droit du travail. Le Comité a également examiné les développements pratiques : en Lituanie, un syndicat dédié aux travailleurs des plateformes a été créé en 2025, représentant les travailleurs de Bolt, Wolt, Last Mile, Uber et d'autres plateformes numériques.

Le CEDS a ensuite examiné les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations patronales aux fins du dialogue social et des négociations collectives, ainsi que les critères régissant leur constitution.

Sur les 24 pays examinés, 21 ont été jugés conformes, tandis que 3 ont été jugés non conformes : **l'Arménie, le Monténégro et la Serbie.**

Le Comité a constaté qu'en Arménie et en Serbie, les conditions minimales d'adhésion pour former des organisations d'employeurs étaient excessives. Au Monténégro, les critères de reconnaissance des organisations d'employeurs pour le dialogue social

étaient excessifs, notamment l'obligation d'employer au moins 25 % de la main-d'œuvre nationale et de contribuer à hauteur d'au moins 25 % du PIB.

Le Comité a également examiné les règles nationales régissant la reconnaissance et la représentativité des syndicats, y compris les informations sur les syndicats minoritaires et les structures alternatives de représentation des travailleurs au niveau des entreprises. Les critères de création des syndicats ont également été examinés.

Sur les 24 pays examinés, 17 ont été jugés conformes et 7 non conformes : **l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Géorgie, la Lettonie, Malte, la Roumanie et Curaçao.**

Les motifs de non-conformité étaient les suivants :

- Exigences minimales excessivement élevées en matière d'adhésion pour former des syndicats : Arménie, Lettonie.
- Seuils de représentativité excessifs pour la négociation collective : Malte, Roumanie, Curaçao.
- Manque d'informations établissant que les syndicats minoritaires peuvent exercer les prérogatives syndicales essentielles : Azerbaïdjan, Géorgie.

La Commission a également examiné si les membres de la police et des forces armées se voyaient garantir le droit d'organisation. Sur les 24 pays examinés, 14 étaient conformes et 10 non conformes.

En Arménie, en Azerbaïdjan et en Géorgie, la non-conformité résultait d'une interdiction totale faite aux policiers et aux militaires de former ou d'adhérer à des syndicats.

Dans sept pays, la non-conformité était due à l'absence de garantie du droit d'organisation pour les membres des forces armées uniquement : la **Bosnie-Herzégovine, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.**

En Hongrie et en Pologne, bien qu'il existe certaines restrictions concernant l'adhésion à un syndicat pour le personnel militaire, la présence d'organes représentatifs couvrant les intérêts professionnels et les conditions de travail du personnel militaire a permis de garantir la conformité avec l'article 5.

En 2025, le CEDS a examiné la situation dans 24 pays au regard de l'article 5 des chartes révisée et de 1961.

- Deux pays étaient en pleine conformité : l'Allemagne et la Pologne.
- Vingt-deux pays ont été jugés non conformes à l'article 5.

Les principaux motifs de non-conformité étaient les suivants :

- Absence de mesures garantissant le droit d'organisation des travailleurs des plateformes et des travailleurs des secteurs à faible taux de syndicalisation : 20 pays.

- Critères juridiques excessifs pour la reconnaissance des organisations patronales : 3 pays.
- Critères excessifs ou disproportionnés pour la reconnaissance et la représentativité des syndicats : 7 pays.
- Non-garantie du droit d'organisation des membres de la police et/ou des forces armées : 10 pays.

Article 6 – Droit de négociation collective

En acceptant l'article 6§1 de la Charte, les États parties s'engagent à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs.

Le CEDS a posé trois questions ciblées aux États parties :

- sur les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir la consultation paritaire;
- sur les questions d'intérêt mutuel qui ont fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, les accords qui ont été adoptés à la suite de ces discussions et la manière dont ces accords ont été mis en œuvre;
- s'il y a eu une consultation paritaire sur des questions liées à la transition numérique, ou à la transition écologique.

•
Sur les 23 conclusions au titre de l'article 6, paragraphe 1, de la Charte, le CEDS a estimé que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans six cas (**Autriche, Allemagne, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas concernant Curaçao, et Roumanie**).

Dans dix-sept cas (**Arménie, Azerbaïdjan, Danemark, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Géorgie, Hongrie, Lettonie, Malte, République de Moldavie, Monténégro, Macédoine du Nord, Pologne, Serbie, République slovaque, Royaume-Uni et Ukraine**), le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte.

Si la plupart des États membres ont démontré l'existence d'un système bien établi pour promouvoir la consultation conjointe, dans la majorité des cas dans le cadre de comités tripartites, d'autres ont rencontré des difficultés liées au fonctionnement de leur comité tripartite ou à la représentation équitable des partenaires sociaux au sein de celui-ci.

Le Comité a identifié les motifs suivants de violation de l'article 6, paragraphe 1, de la Charte à cet égard :

- Absence de consultations paritaires suffisamment encouragées (**Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Géorgie, Hongrie, Pologne, Serbie, République slovaque, Ukraine**).
- Absence de consultations paritaires dans le secteur public (**Malte, Arménie**).
- Absence de consultations paritaires aient été organisées dans le secteur privé (**Serbie**).
- Absence de consultations paritaires aient été organisées sur toutes les questions d'intérêt commun (**Azerbaïdjan, Royaume-Uni**).

En ce qui concerne la consultation paritaire sur les questions liées à la transition numérique et à la transition écologique, tous les États membres ont reconnu l'importance de ces questions. Cependant, si la plupart des États membres ont commencé à mettre en place un mécanisme de consultation, il n'a pas toujours été établi que de telles consultations aient déjà eu lieu.

Plus précisément, le Comité a estimé qu'il n'a pas été établi que des consultations paritaires aient été menées sur des questions liées à:

- la transition numérique et à la transition écologique (**Azerbaïdjan, Estonie, Géorgie, Lettonie, Monténégro, Macédoine du Nord, République de Moldavie, Ukraine**).
- la transition numérique (**Bosnie-Herzégovine, Danemark, Serbie, Royaume-Uni**).
- la transition écologique (**Hongrie**).

L'**article 6§2** de la Charte exige des États parties qu'ils encouragent les négociations volontaires entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, en vue de réglementer les conditions d'emploi au moyen de conventions collectives. Trois questions ciblées ont été posées aux États parties au titre de cette disposition.

Premièrement, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les négociations collectives étaient coordonnées entre les différents niveaux de négociation, y compris des facteurs tels que les clauses erga omnes et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que le principe de faveur et la mesure dans laquelle les accords locaux ou d'entreprise pouvaient déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur. Deuxièmement, 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, sur les mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, leur calendrier et les résultats attendus ou obtenus grâce à ces mesures. Troisièmement, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation similaire à celle des salariés.

Sur les 23 situations examinées au cours du cycle de suivi 2025, le Comité a adopté deux conclusions de conformité (**Autriche et Malte**) et 21 conclusions de non-conformité (**Arménie, Azerbaïdjan, Danemark, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Géorgie, Allemagne, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, République de Moldova, Macédoine du Nord, Monténégro, Curaçao (Pays-Bas), Pologne, Roumanie, Serbie, République slovaque, Ukraine et Royaume-Uni**). Les conclusions de non-conformité sont fondées sur le fait que des mesures suffisantes n'ont pas été prises pour promouvoir la négociation collective en général et/ou en ce qui concerne spécifiquement les travailleurs indépendants dépendants.

En outre, plusieurs pays ont été jugés non conformes à l'article 6, paragraphe 2, de la Charte pour des raisons sui generis, comme suit. La situation au Danemark a été jugée non conforme à l'article 6, paragraphe 2, de la Charte de 1961 au motif que le droit à la négociation collective des marins non résidents engagés sur des navires immatriculés au registre international des navires était indûment restreint. La situation en Roumanie a été jugée non conforme à l'article 6, paragraphe 2, de la Charte au motif que les conventions collectives déjà négociées avec les employés des entreprises publiques ont été suspendues par décret. La situation en Hongrie a été jugée non conforme à l'article 6, paragraphe 2, de la Charte au motif que les conventions collectives peuvent déroger systématiquement aux protections du travail établies par la loi, en plus des deux motifs mentionnés ci-dessus.

Le Comité note que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les différentes normes juridiques et entre les conventions collectives à différents niveaux. En conséquence, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent affaiblir les protections accordées par la loi et que les négociations collectives à un niveau inférieur ne peuvent qu'améliorer les conditions convenues dans les conventions collectives à 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 aspect essentiel du bon fonctionnement du système de négociation collective au sens de l'article 6, paragraphe 2, de la Charte de 1961, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans la législation et la pratique des États parties, telles que l'utilisation de clauses erga omnes et de mécanismes d'extension. Ces caractéristiques se retrouvent généralement dans les systèmes de négociation sectorielle complets à large couverture, généralement associés à des protections du travail plus solides.

Dans le même temps, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de déroger aux conventions collectives de niveau supérieur par le biais de clauses dites « d'opt-out », « de difficulté » ou « de dérogation ». Le Comité examine ces clauses avec une grande rigueur, sur la base des exigences énoncées à l'article 31 de la Charte de 1961. Par principe, le Comité considère que leur utilisation doit être strictement définie, faire l'objet d'un accord volontaire 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 des travailleurs.

L'article 6§4 garantit le droit à l'action collective tant pour les travailleurs que pour les employeurs, y compris (mais sans s'y limiter) le droit de grève pour les travailleurs et le droit de lock-out pour les employeurs. Le droit à l'action collective est intrinsèquement lié au droit à la négociation collective, qui serait inefficace sans la possibilité pour les travailleurs ou les employeurs de recourir à l'action collective.

L'article 6§4 ne reconnaît le droit à l'action collective qu'en cas de conflits d'intérêts. Toutefois, le Comité estime que le droit de grève devrait être garanti dans le cadre de toute négociation entre employeurs et employés visant à régler un conflit du travail, que la grève ait ou non pour objectif la conclusion d'une convention collective.

Les grèves politiques, qui ne relèvent normalement pas du champ d'application de l'article 6§4, sont protégées lorsqu'elles visent à préserver les droits de négociation collective contre des initiatives gouvernementales ou parlementaires. Les restrictions au droit de grève doivent être conformes à l'article G : elles doivent être prévues par la loi, poursuivre un objectif légitime et être nécessaires et proportionnées dans une société démocratique. Seules des restrictions d'une portée limitée sont autorisées, justifiées principalement par des raisons de sécurité nationale ou des risques pour la vie et la santé, et non par des considérations purement économiques ou organisationnelles.

Les interdictions générales de grève, en particulier lorsque les « services essentiels » sont définis de manière trop large, ne sont pas proportionnées ; en revanche, les exigences minimales en matière de service peuvent être compatibles avec la Charte si elles sont fixées par la loi et non décidées unilatéralement par les employeurs. Pour les fonctionnaires (par exemple, la police, les forces armées, les juges), les restrictions ne sont justifiées que si elles sont établies par la loi, nécessaires et proportionnées à des fonctions ou à des secteurs spécifiques ; les interdictions générales ou les droits de grève purement symboliques ne sont pas suffisants. Dans le cas des forces armées, une interdiction totale ne peut être justifiée que s'il existe d'autres mécanismes de négociation efficaces

Police

Une interdiction absolue du droit de grève pour les policiers ne peut être compatible avec l'article 6§4 que s'il existe des raisons impérieuses et spécifiques au contexte et que des restrictions moins sévères ne suffiraient pas. Les restrictions excessives qui rendent le droit de grève inefficace vont au-delà de ce que l'article G autorise, y compris les situations où la police ne peut faire grève que si un large éventail de tâches doit encore être accompli pendant l'action.

Forces armées

Les restrictions au droit de grève des membres des forces armées sont autorisées en vertu de l'article G si elles sont prescrites par la loi, nécessaires et proportionnées pour protéger l'intérêt public ou la sécurité nationale. Les États disposent d'une marge de manœuvre plus large pour ces restrictions que pour la police. Une interdiction absolue peut être justifiée, à condition qu'elle soit conforme à l'article G et qu'il existe d'autres moyens de négociation pour le personnel des forces armées.

En 2024, les États ont été invités à rendre compte des secteurs soumis à des interdictions ou à des restrictions de grève, des cadres juridiques pertinents et de leur application pratique, et à indiquer si les tribunaux ou les autorités peuvent interdire les grèves par voie d'injonction, en fournissant des données sur les affaires récentes.

Tous les États parties ont été jugés non conformes à la Charte. Cela reflète les conclusions de l'examen précédent de cette disposition en 2022 : sur 29 États, seuls 5 ont été jugés conformes, dans l'attente de recevoir des informations.

Les principales raisons des conclusions de non-conformité sont les suivantes :

- des interdictions générales de grève pour certaines catégories de travailleurs, par exemple la police (**Azerbaïdjan, Hongrie, Géorgie, Lettonie, Lituanie, Malte, Roumanie et Royaume-Uni**), les fonctionnaires (**Allemagne, Estonie**), les travailleurs des services d'approvisionnement en énergie (**Arménie, Azerbaïdjan, République de Moldavie**), les services pénitentiaires (**Géorgie, Grande-Bretagne et Irlande du Nord, Lettonie**), contrôle du trafic aérien (**République de Moldova, République slovaque**), santé publique (**Serbie et Lituanie**).
- Une gamme manifestement trop large de secteurs exigeant un service minimum pendant une grève,
- et pour les États parties où les forces armées n'ont pas le droit de faire grève, aucune information sur les autres moyens dont elles peuvent disposer pour négocier efficacement les conditions d'emploi, y compris la rémunération.

Article 20 - Le droit à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Au cours du présent cycle de présentation des rapports, le Comité a examiné les rapports nationaux de 20 États parties. Dans ses questions ciblées aux États, le Comité a demandé des informations sur les mesures visant à promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et à réduire l'écart entre les sexes en matière d'emploi, afin de parvenir à une parité effective dans les postes de décision dans les secteurs public et privé, ainsi que sur les tendances statistiques concernant la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et dans les postes de direction au sein des institutions publiques.

Trois États ont été conformes (**Andorre, Lettonie et Allemagne**) et 17 non conformes à l'article 20 (**Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Géorgie, Estonie, Hongrie, Lituanie, Malte, Monténégro, Moldavie, Macédoine du Nord, Roumanie, Serbie, République slovaque, Türkiye et Ukraine**).

Participation des femmes au marché du travail

En vertu de l'article 20, les États parties doivent promouvoir activement l'égalité des chances pour les femmes dans l'emploi. Cela implique notamment de prendre des mesures ciblées pour combler l'écart entre les sexes en matière de participation au marché du travail, d'éliminer les inégalités de fait et de s'attaquer aux obstacles structurels qui entravent l'égalité réelle. L'élimination des dispositions discriminatoires n'est pas suffisante en soi ; elle doit s'accompagner de mesures concrètes visant à promouvoir des emplois de qualité pour les femmes. Les États sont tenus de démontrer des progrès mesurables dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi. Le Comité a constaté qu'aucun progrès mesurable n'avait été réalisé dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi en **Arménie, en Azerbaïdjan, en Bosnie-Herzégovine, en Géorgie, à Malte, en Moldavie, au Monténégro, en Macédoine du Nord, en Roumanie, en Serbie, en Slovaquie, en Türkiye et en Ukraine**. Le taux

d'emploi des femmes est resté faible, sans amélioration mesurable, ou l'écart entre les sexes en matière d'emploi est resté très élevé.

Parité dans les postes de décision

L'article 20 garantit également l'égalité des chances en matière d'avancement professionnel et de représentation dans les postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité dans les postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les sexes dans les postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé sont des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité à entraîner des changements tangibles dans les politiques de recrutement, de promotion et sur le lieu de travail. Les États doivent démontrer des progrès mesurables dans la réalisation de l'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes occupant des postes décisionnels.

Le Comité a constaté qu'aucun progrès mesurable n'avait été réalisé dans la mise en place d'une parité effective dans les postes décisionnels en **Azerbaïdjan, en Bosnie-Herzégovine, en Géorgie, en Hongrie, en Lituanie, à Malte, au Monténégro, en Roumanie, en République slovaque, en Türkiye et en Ukraine.**

Représentation des femmes dans les conseils d'administration

L'article 20 de la Charte impose aux États l'obligation positive de lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant la promotion des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité des 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 de décision dans les secteurs public et privé. Les États doivent démontrer les progrès mesurables accomplis dans ce domaine.

Le Comité a constaté qu'en **Arménie, en Autriche, en Azerbaïdjan, en Bosnie-Herzégovine, en Estonie, en Géorgie, en Hongrie, en Lituanie, à Malte, en Moldova, en Macédoine du Nord, en Roumanie, en Serbie, en République slovaque, en Türkiye et en Ukraine,** aucun progrès mesurable n'avait été accompli dans la promotion de la représentation des femmes aux postes de direction ou au sein des conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse.

Annexe II - Observations interprétatives

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.

Annexe III – Les Conclusions 2025 en chiffres

Charte sociale révisée (1991)¹	Conformité	Non-conformité
Article 2§1	6	12
Article 3§1	1	15
Article 3§2	0	16
Article 3§3	0	15
Article 3§4	0	1
Article 4§3	0	19
Article 5	18	1
Article 6§1	4	14
Article 6§2	2	16
Article 6§4	0	17
Article 10§4	1	0
Article 20	3	17
Article 25	0	1
Article 28	0	1
Article 29	1	0
total	36	145

Charte du 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 of the 1988 Additional Protocol	0	1
total	6	26

¹ L'Allemagne a ratifié la Charte sociale européenne révisée en mars 2021. Elle était donc tenue de rendre compte des dispositions nouvellement acceptées, en plus de répondre aux questions ciblées. Ces dispositions sont les articles 3§4, 10§4, 25, 28 et 29 de la Charte révisée.

Annexe IV - Évolutions positives :

- **Andorre :** En général, le temps passé à la disposition de l'employeur en dehors du lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail ou des heures travaillées. Toutefois, il doit être rémunéré à hauteur d'au moins 25 % du salaire de base. En tout état de cause, la journée durant laquelle le travailleur doit rester à la disposition de l'entreprise en dehors du lieu de travail ne sera jamais considérée comme une journée de congé, même si aucune activité n'a été exercée durant ce laps de temps. Si le travailleur est tenu d'exercer une activité pendant l'astreinte, cette période d'activité sera considérée comme du temps de travail effectif.
- **Hongrie :** En ce qui concerne les services d'astreinte n'impliquant pas de travail effectif, le travailleur a droit à un complément de salaire à hauteur de 20 % du salaire de base lorsque le service d'astreinte est effectué dans un lieu choisi par l'employeur avec un temps de réponse très court et de 40 % du salaire de base lorsque le service d'astreinte est effectué hors des locaux de l'employeur avec obligation d'être joignable à tout moment.
- **Lituanie :** Le travailleur doit percevoir une prime équivalente à au moins 20 % de son salaire mensuel moyen pour chaque semaine d'astreinte effectuée hors du lieu de travail, lorsque l'astreinte inactive a été effectuée à son domicile.

Les pays suivants n'ont pas encore mené de consultations paritaires complètes sur les transitions numérique ou verte. Ils ont toutefois mis en place des programmes, des mécanismes ou des activités destinés à les préparer à de telles consultations à l'avenir.

- **Le Monténégro** a lancé des programmes tels que le Programme pour un travail décent 2024-2027 et le Conseil pour une transition juste ;
- En **Macédoine du Nord**, le Conseil économique et social (CES), en collaboration avec l'OIT, a lancé des activités de sensibilisation et des préparatifs au sein de groupes de travail axés sur la transition juste et la numérisation ;
- **La Serbie** a mis en place des outils et lancé un projet conjoint OIT-UE visant à améliorer le cadre normatif et à renforcer l'efficacité du dialogue social, notamment en ce qui concerne les transitions numérique et verte ;
- **L'Ukraine** a mis en place des groupes de travail, des forums et des discussions individuels consacrés aux questions de transition vers les technologies numériques et une économie durable sur le plan environnemental.