

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2022



Comité européen
des Droits sociaux



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Rapport d'activités 2022

**Comité européen
des Droits sociaux**

Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne. Le Comité adopte des « conclusions » après l'examen des rapports nationaux soumis annuellement par les États parties et adopte des « décisions » après l'examen de réclamations collectives présentées par des partenaires sociaux et des organisations non-gouvernementales.

Le CEDS se compose de 15 membres indépendants et impartiaux qui sont élus par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe pour un mandat de six ans renouvelable une fois.

Service des droits sociaux
Conseil de l'Europe
Direction générale
Droits de l'Homme et État de droit
F – 67075 Strasbourg Cedex
Tél. +33 (0)3 90 21 49 61
social.charter@coe.int
www.coe.int/socialcharter
@CoESocialRights

Couverture et mise en page :
Division de la production des documents
et des publications (SPDP),
Conseil de l'Europe

Photo: © Shutterstock

Cette publication n'a pas fait l'objet d'une relecture typographique et grammaticale de l'Unité éditoriale du SPDP.

© Conseil de l'Europe, juillet 2023
Imprimé dans les ateliers
du Conseil de l'Europe

Contents

INTRODUCTION	5
Principaux événements	5
Évolution en termes de procédures de rapports et de réclamations collectives	7
Perspectives	9
1. APERÇU GÉNÉRAL ET CHIFFRES CLÉS	11
2. COMPOSITION DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX	13
3. PROCÉDURE DE RÉCLAMATIONS COLLECTIVES	15
3.1. Aperçu	15
3.2. Décisions rendues publiques en 2022	15
3.3. Autres décisions adoptées en 2022	19
3.4. Suivi des décisions du Comité européen des droits sociaux par le Comité des Ministres	20
3.5. Constats du Comité européen des droits sociaux sur le suivi des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives	21
4. PROCÉDURE DE RAPPORTS	23
4.1. Aperçu	23
4.2. Dispositions concernées	46
4.3. Exemples de développements positifs dans l'application de la Charte sociale européenne	48
4.4. Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale : Suivi des conclusions du Comité européen des droits sociaux	54
5. PROCÉDURE RELATIVE AUX DISPOSITIONS NON ACCEPTÉES	57
5.1. Introduction	57
5.2. États parties concernés en 2022	58
6. RENFORCER LE SYSTÈME DE TRAITÉS DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE	61
7. RELATIONS AVEC LES ENTITÉS DU CONSEIL DE L'EUROPE	65
7.1. Secrétaire Général du Conseil de l'Europe	65
7.2. Comité des Ministres	66
7.3. Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe	68
7.4. Cour européenne des droits de l'Homme	69
7.5. Commissaire aux droits de l'Homme	70
7.6. Conférence des OING	71
8. RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS ET ORGANISMES INTERNATIONAUX	73
8.1. Les Nations Unies	73
8.2. L'Union européenne	73
8.3. Réseau académique sur la Charte sociale européenne et les droits sociaux (RACSE)	74
8.4. Plateforme collaborative CdE-FRA-REINDH-EQUINET sur les droits sociaux et économiques	75
9. AUTRES DÉVELOPPEMENTS IMPORTANTS EN 2022	79
10. ANNEXES	81
Annexe 1 – Signatures et ratifications de la Charte sociale européenne au 1 ^{er} janvier 2023	82
Annexe 2 – Composition du Comité européen des droits sociaux au 1 ^{er} janvier 2023	85
Annexe 3 – Liste des réclamations collectives enregistrées en 2022	86

Annexe 4 – Nombre de décisions adoptées par le Comité européen des droits sociaux 1998-2022	87
Annexe 5 – Réclamations collectives – Statistiques par pays 1988 – 2022	89
Annexe 6 – Conclusions du Comité européen des droits sociaux 2022	90
Annexe 7 – Nombre de dispositions acceptées par année depuis 1962	91
Annexe 8 – Intervention de Karin Lukas, Présidente du Comité européen des droits sociaux, devant le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe	97
Annexe 9 – Déclaration de Karin Lukas, Présidente du Comité européen des droits sociaux, sur la situation en Ukraine	101
Annexe 10 – Sélection d'événements organisés en 2022	102
Annexe 11 – Sélection de décisions judiciaires de 2022 se référant à la Charte sociale européenne	105
Annexe 12 – Bibliographie sur la Charte sociale européenne (publications référencées en 2022)	108



Introduction

Principaux événements

Cette année a connu deux événements principaux : l'agression militaire russe contre l'Ukraine et les résultats du processus de réforme du système de la Charte sociale européenne.

L'agression militaire russe lancée en février 2022 a eu de vastes conséquences sur les vies et les droits humains de la population en Ukraine, notamment sur la jouissance des droits sociaux tels qu'ils sont définis dans la Charte sociale européenne. Karin Lukas, qui m'a précédé au poste de présidente du Comité européen des droits sociaux (CEDS), a rapidement fait part de sa **solidarité** avec la population ukrainienne et le Comité lui-même a publié une **déclaration** deux semaines plus tard.

Le Comité a souligné qu'une agression militaire contre un autre État membre est en soi incompatible avec l'esprit et les buts de la Charte sociale européenne et avec tous les engagements pris par les États parties en vertu de la partie II de la Charte. Il a fait part de sa profonde inquiétude pour la population de l'Ukraine, ainsi que pour la situation de tous les réfugiés, demandeurs d'asile et autre personnes fuyant le conflit. Il a déclaré que la crise provoquée par l'agression militaire ne devait pas avoir pour conséquence de réduire la protection des droits reconnus par la Charte, tant à l'intérieur de l'Ukraine qu'au-delà de ses frontières. Le Comité a également souligné que les États parties à la Charte sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les droits de la Charte soient effectivement garantis à tout moment, y compris, le cas échéant, par le biais de l'assistance et de la coopération internationales.

L'agression militaire a eu des conséquences directes sur le travail du Comité en 2022. Elle a entraîné l'exclusion de la Russie en tant qu'État membre du Conseil de l'Europe et la cessation de sa qualité d'État partie à la Charte. La ressortissante russe qui siégeait au CEDS a démissionné à la fin du mois de mars 2023. En raison du non-remplacement de la membre russe, le CEDS a dû achever ses travaux en 2022 sur la base de 14 membres au lieu de 15.

Dans ces circonstances, le Comité n'a pas examiné la situation en Ukraine dans le cadre de la procédure de rapports en 2022. Lorsqu'il recommencera à recevoir des rapports de l'Ukraine, il gardera bien sûr présents à l'esprit les défis auxquels doit faire face ce pays en termes de réalisation des droits sociaux en raison du conflit. Plus généralement, à mesure que la reconstruction progresse, il sera essentiel que la Charte serve de cadre aux efforts déployés en la matière et que les droits sociaux soient intégrés de manière significative dans les objectifs, processus et résultats liés à la reconstruction. Dans le même ordre d'idées, je salue le nouveau projet du Conseil de l'Europe sur le renforcement de la protection sociale en Ukraine¹. Ce projet vise à promouvoir le respect des droits sociaux et à améliorer la protection sociale des personnes en situation de vulnérabilité. Cela inclut bien sûr les personnes affectées par la guerre.

S'agissant du processus de réforme du système de la Charte sociale européenne, je salue l'attention accrue portée par les États membres du Conseil de l'Europe aux droits sociaux et au système de la Charte. Je me félicite des travaux du Groupe de travail *ad hoc* du Comité des Ministres sur l'amélioration du système de la Charte sociale européenne ([GT-CHARTE](#)), qui a organisé 15 réunions en l'espace de 18 mois environ. En conséquence, le 27 septembre 2022, le Comité des Ministres a adopté des décisions opérationnelles (dont les modalités sont précisées dans le rapport [CM\(2022\)114-final](#)). Elles couvrent la procédure statutaire d'établissement de rapports ainsi que les dispositions favorables à une nouvelle forme de rapports – appelés rapports « ad hoc » – axés essentiellement sur des questions déterminantes ou nouvelles. Les décisions du Comité des Ministres portent également sur certains aspects procéduraux du suivi des décisions prises dans le cadre des réclamations collectives. Enfin, elles répondent au souhait des États parties de renforcer le dialogue et les autres moyens d'améliorer l'efficacité des activités de contrôle au titre de la Charte. En mars 2023, le Comité des Ministres a également adopté des décisions sur des questions de fond et de procédure à plus long terme concernant le système de la Charte.

Pour aller de l'avant, outre la mise en œuvre de la procédure modifiée d'établissement de rapports par les États, le Comité attend avec impatience le renforcement du dialogue avec les États parties envisagé par le Comité des Ministres et souhaite le poursuivre de manière constructive et dans un esprit de coopération. Cela intervient à un moment où la contribution de la Charte sociale européenne à la promotion de l'égalité et de la justice sociale – et donc à la sécurité et à la viabilité démocratiques – n'a jamais été aussi claire ni aussi importante.

1. Le projet couvre la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024 dans le cadre du Plan d'action du Conseil de l'Europe pour l'Ukraine « Résilience, relance et reconstruction » pour 2023-2026.

La mise en œuvre progressive des modalités opérationnelles débutera en 2023. Concrètement, les États parties devront soumettre un rapport ad hoc d'ici à la fin de l'année 2023 sur l'un des deux groupes de dispositions de la Charte. Des informations détaillées seront communiquées aux États parties et aux autres parties prenantes dans les mois à venir.

Il est important de noter que les membres du CEDS ainsi que le président du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de la sécurité sociale ont transmis un message clair aux représentants des États membres du Conseil de l'Europe, indiquant qu'il sera impossible d'assurer une mise en œuvre efficace et complète des résultats de la réforme sans ressources adéquates. La mise en pratique des réformes nécessitera un travail supplémentaire très important de la part des organes de la Charte et du Secrétariat. Si les ressources ne sont pas suffisantes, non seulement les organes de la Charte ne seront pas en mesure de répondre pleinement aux décisions du Comité des Ministres, mais le travail en cours en souffrira.

Évolution en termes de procédures de rapports et de réclamations collectives

En 2022, le Comité a examiné 33 rapports soumis par les États parties relatifs aux dispositions de la Charte se rapportant aux droits liés au travail². Le nombre des observations concernant les rapports nationaux soumise par les différents syndicats, institutions nationales des droits humains, organes sur l'égalité et organisations non gouvernementales a continué de croître. Ces observations sont utiles pour aider le Comité à mieux comprendre les situations, en droit et en pratique, qu'il est appelé à étudier. En janvier 2023, le CEDS a adopté 611 conclusions. Les conclusions de non-conformité concernaient, par exemple, des journées ou semaines de travail excessivement longues, la non-garantie d'une rémunération suffisante pour assurer un niveau de vie décent, une protection inadéquate contre le harcèlement sexuel au travail, des restrictions excessives sur le droit syndical et le droit de grève et une promotion insuffisante du droit de mener des négociations collectives.

Le nombre de **réclamations collectives** a continué d'augmenter, ce qui, malgré le travail intense du Comité, n'a pas permis de réduire l'arriéré existant. La durée moyenne de la phase de recevabilité était de 7,5 mois, mais le délai moyen pour que le CEDS prenne une décision est resté de l'ordre de quarante mois, ce qui est trop long. Cette situation est regrettable étant donné que la procédure de réclamations collectives – le mécanisme de contrôle le plus avancé de la Charte sociale européenne et le principal système de réclamations en matière de droits économiques et sociaux en Europe – est censée apporter une contribution directe et rapide à la législation et à la prise de décision politique au niveau national. Cette contribution devrait intervenir le plus tôt possible afin de maximiser l'aide apportée aux États parties pour mettre la situation en conformité avec leurs obligations au titre de la Charte. Des décisions plus rapides contribuent également à garantir que les défis en matière de droit auxquels sont confrontées les personnes relevant de la juridiction de ces États

2. Rapports nationaux soumis par les États parties: Système de rapports de la Charte sociale européenne (coe.int)

parties seront traités en temps utile. Le Comité s'est fermement engagé à traiter les réclamations collectives plus rapidement, mais il est confronté à de sérieuses limitations de ressources qui restreignent la capacité du Secrétariat (et, par conséquent, du CEDS) – ce qui permet de souligner l'importance qu'il y a à ce que les réformes en cours soient dotées de ressources suffisantes.

En vertu du système actuel, sept États ont été exemptés de rapport sur les dispositions acceptées de la Charte sociale européenne relatives aux droits liés au travail; au lieu de cela, ils ont été invités à fournir des informations sur le suivi donné aux décisions sur le bien-fondé dans le cadre des réclamations collectives pour lesquelles le CEDS a constaté une violation des droits énoncés dans la Charte. Les réclamations portaient notamment sur les droits des travailleurs, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, les châtimements corporels infligés aux enfants, le logement et les droits en matière de santé. Le Comité a adopté ses [constats](#) sur les rapports de suivi en décembre 2022.

Le Comité a constaté que des progrès avaient été accomplis dans certains cas, mais qu'aucun des sept États parties n'avait mis la situation en pleine conformité avec la Charte pour les 11 décisions concernées. Tout en reconnaissant que certaines des situations examinées sont complexes et nécessitent du temps et des ressources pour leur mise en conformité avec la Charte, j'ai saisi l'occasion de la publication des [Constats 2022](#) du CEDS pour appeler les États concernés à prendre toutes les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les décisions en question. La complexité et le coût ne devraient pas conduire à l'inaction. Il ne devrait pas être nécessaire de rappeler aux États parties leur devoir d'agir en toute bonne foi, dans le cadre de leur participation à la procédure prévue par le Protocole additionnel sur les réclamations collectives tout comme en ce qui concerne la Charte elle-même. En outre, le Comité des Ministres – organe responsable en dernier ressort du suivi des décisions prises dans le cadre de réclamations collectives – devrait continuer à faire preuve de vigilance en veillant à ce que les décisions du Comité européen des droits sociaux soient correctement mises en œuvre.

En 2022, le CEDS a demandé à quatre États parties de lui fournir des rapports écrits sur des dispositions non acceptées. Il n'en a reçu que deux. En réponse, le Comité a transmis une indication des dispositions qui pourraient selon lui raisonnablement être acceptées par les États concernés. Cette procédure, fondée sur l'article 22 de la Charte de 1961, s'inscrit dans le processus d'examen plus vaste ou dans les procédures de contrôle au titre de la Charte visant à encourager la pleine mise en conformité de la situation des États parties avec l'ensemble des dispositions de la Charte. Comme indiqué dans le dernier rapport adopté dans le cadre de la réforme du processus de réforme de la Charte ([CM\(2022\)196-final](#)): «L'esprit de la Charte veut que les États augmentent progressivement leurs engagements, tendant vers l'acceptation de la plupart – sinon de toutes – les dispositions de la Charte, par opposition à une certaine stagnation à la carte.»

Conformément aux [décisions](#) antérieures du Comité des Ministres, le Comité a revu la procédure relative aux dispositions non acceptées en 2022, notamment en l'étendant à tous les États parties, qu'il s'agisse de la Charte révisée ou de la Charte de 1961. À l'avenir, il sera possible de compléter les rapports écrits des États par des réunions

bilatérales et les possibilités de participation des partenaires sociaux nationaux et internationaux, des organisations non gouvernementales, des institutions nationales des droits humains, des organismes de promotion de l'égalité et d'autres parties prenantes seront accrues.

Nouvelle positive, en juillet 2022, la Bulgarie a accepté huit dispositions supplémentaires de la Charte sociale européenne. Un certain nombre d'autres États parties ont fait connaître leur intention d'accepter des dispositions supplémentaires. Malheureusement, à ce jour, seuls 16 États parties ont accepté la procédure de réclamations collectives. Dans ce contexte, je salue la [décision](#) du Comité des Ministres en date du 15 mars 2023 chargeant le Comité gouvernemental « d'examiner les moyens de [...] promouvoir l'acceptation par les États membres de nouveaux engagements au titre de la Charte si possible (ratification de la Charte révisée, acceptation d'autres dispositions – ou de toutes les dispositions – et de la procédure de réclamations collectives) ».

Perspectives

Je constate que le Sommet 2023 du Conseil de l'Europe à Reykjavik sera l'occasion de réfléchir au statut de la Charte comme faisant partie intégrante du cadre relatif aux droits humains de l'Organisation ainsi qu'au rôle fondamental des droits sociaux dans le maintien et le renforcement de l'État de droit et de la démocratie. Il permettra aux États parties de renouveler leur engagement en faveur des droits sociaux et du système de la Charte sociale européenne en exprimant leur soutien pour renforcer de manière permanente à la fois le cadre normatif de la Charte et ses mécanismes de contrôle.

Je conclurai en rendant hommage aux membres du Comité européen des droits sociaux et à leurs efforts inlassables en vue d'améliorer la mise en œuvre des droits sociaux et de la Charte sociale européenne. À la fin de l'année, le CEDS a fait ses adieux à trois de ses collègues très appréciés, l'ancienne présidente du Comité Karin Lukas et l'ancien président Giuseppe Palmisano, ainsi que Barbara Kresal. Chacun d'entre eux a apporté une remarquable contribution aux travaux du Comité pendant de nombreuses années. Je sais qu'ils resteront de fervents ambassadeurs de la Charte et je leur souhaite beaucoup de succès dans leurs futures réalisations. À la fin de l'année, de nouveaux membres ont été élus: Carmen Salcedo Beltrán (Espagne) et Monika Šimunkova (République tchèque). Les élections en vue de pourvoir les deux derniers sièges vacants se sont achevées début 2023, avec l'élection de Franz Marhold (Autriche) et Alla Fedorova (Ukraine), cette dernière pour le restant du mandat d'Ekaterina Torkunova (Russie) (qui a démissionné en mars 2022).

Aoife Nolan,
Présidente du Comité européen des droits sociaux

1. Aperçu général et chiffres clés

Institué par l'article 25 de la Charte sociale européenne de 1961, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a pour fonction de statuer sur la conformité du Droit et des pratiques des États parties au regard de la Charte sociale européenne révisée de 1996, du Protocole additionnel de 1988 et de la Charte sociale européenne initiale de 1961³. Il est composé de 15 membres indépendants, experts de la plus haute intégrité et d'une compétence reconnue dans les questions sociales nationales et internationales, élus par le Comité des Ministres (voir ci-après sa composition).⁴

Le contrôle du CEDS s'exerce via deux procédures distinctes mais complémentaires : la procédure des rapports, par laquelle il examine les rapports écrits présentés par les États parties à intervalles réguliers, et la procédure de réclamations collectives, qui permet à certaines organisations nationales et internationales non gouvernementales d'introduire des réclamations contre les États parties qui ont accepté d'être liés par cette procédure.⁵

Les rapports nationaux et les réclamations sont examinés lors des sessions du CEDS, sept en 2021 :

- ▶ 325^{ème} session 24-28 janvier 2022
- ▶ 326^{ème} session 21-25 mars 2022
- ▶ 327^{ème} session 16-20 mai 2022
- ▶ 328^{ème} session 4-8 juillet 2022
- ▶ 329^{ème} session 12-16 septembre 2022
- ▶ 330^{ème} session 17-21 octobre 2022
- ▶ 331^{ème} session 5-9 décembre 2022

En 2022, dans le cadre de la procédure des rapports, le CEDS a examiné 33 rapports nationaux sur les articles de la Charte relatifs au groupe thématique «Droits au travail» :

- ▶ droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- ▶ droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- ▶ droit syndical (Article 5) ;
- ▶ droit de négociation collective (article 6) ;
- ▶ droit à l'information et à la consultation (article 21/article 2 du protocole additionnel) ;
- ▶ droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22/ article 3 du protocole additionnel) ;

3. Voir annexe 1 : Signatures et ratifications

4. Voir annexe 2 : Composition du CEDS en Janvier 2023

5. Dans le cadre des rapports nationaux, le CEDS adopte des conclusions ; dans le cadre des réclamations collectives, il adopte des décisions.

- ▶ droit à la dignité au travail (article 26) ;
- ▶ droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- ▶ droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciement collectifs (article 29).

Les rapports nationaux couvrent la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Le Comité CEDS a présenté ses conclusions 2022 concernant 33 États sur les dispositions de la Charte relatives au groupe thématique «Droits du travail» concernant 33 États lors d'une conférence de presse en ligne le 22 mars 2023.

Dans le cadre de la procédure des rapports, le CEDS a adopté 611 conclusions⁶ à l'égard des 33 États, dont 245 conclusions de non-conformité à la Charte et 255 conclusions de conformité. Dans 111 cas, le CEDS n'a pas été en mesure d'évaluer la situation en raison d'un manque d'informations («reports»).

En outre, le CEDS a présenté ses [constats](#) 2022 concernant sept États (Croatie, Chypre, République tchèque, Pays-Bas, Norvège, Slovaquie et Suède) liés par la [procédure de réclamations collectives](#). Conformément au système actuel de présentation des rapports nationaux sur l'application de la Charte sociale européenne, ces États ont été dispensés, pour 2022, de faire un rapport sur les dispositions acceptées de la Charte dans le cadre des conclusions ordinaires et ont été invités à fournir des informations sur les suites données aux décisions sur le bien-fondé des réclamations collectives dans lesquelles le CEDS avait constaté des violations.

Le CEDS a constaté qu'aucune des décisions examinées dans ses conclusions n'avait été pleinement mise en œuvre par les États concernés pour rendre la situation conforme à la Charte, mais dans plusieurs cas, il a constaté que des progrès avaient été accomplis.

Seize réclamations ont été déposées en 2022 contre huit États parties à la Charte: Espagne (quatre), Italie (quatre), France (trois), Norvège (une), Portugal (une), Bulgarie (une), Irlande (une), Grèce (une).

Au cours des sept sessions tenues en 2022, le CEDS a adopté un total de 24 décisions, dont 14 sur le fond et dix sur la recevabilité, dont deux décisions sur la recevabilité et les mesures immédiates.

Le délai moyen de traitement des décisions adoptées en 2022 a été de 7,5 mois pour les dix décisions sur la recevabilité et de 40 mois pour les quatorze décisions sur le fond. En comparaison, le délai moyen pour l'ensemble de la période 1998-2022 était de 6,2 mois pour les décisions sur la recevabilité et de 20,3 mois pour les décisions sur le bien-fondé.

6. [Le Comité européen des Droits sociaux publie ses conclusions sur les droits liés au travail – Droits sociaux \(coe.int\)](#)

2. Composition du Comité européen des droits sociaux

L'article 25 de la Charte sociale européenne régit la composition du CEDS. Ses quinze membres sont des « *experts de la plus haute intégrité et d'une compétence reconnue dans les questions sociales nationales et internationales* ». Ils sont élus par le Comité des Ministres (CM) pour un mandat de 6 ans, renouvelable une fois.

L'élection en vue de pourvoir un tiers des sièges (cinq) a lieu tous les deux ans.

En novembre 2022, le CM a élu deux nouveaux membres : Mme Monika Šimůnková (République Tchèque), avocate, ancienne Défenseure publique adjointe de la République tchèque ; ancienne membre du Comité des droits de l'enfant et du Conseil gouvernemental pour les droits humains et Mme Carmen Salcedo Beltran (Espagne), Professeure de droit du travail et de la sécurité sociale de l'Université de Valence (Espagne) ; Directrice du Groupe de recherche international sur « les droits de l'Homme et la Charte sociale européenne », pour un mandat commençant le 1er janvier 2023 et se terminant le 31 décembre 2028.

En outre, les Délégués des Ministres ont réélu Mme Aoife Nolan (Irlande), Professeure de droit international des droits humains et co-directrice du Centre juridique de recherche sur les droits humains de la faculté de Droit de l'Université de Nottingham (Royaume-Uni), et Mme Kristine Dupate (Lettonie), Professeure associée de Droit international et européen de la faculté de Droit de l'Université de Lettonie, pour un second mandat commençant le 1er janvier 2023 et se terminant le 31 décembre 2028.

3. Procédure de réclamations collectives

3.1. Aperçu

Seize nouvelles réclamations ont été enregistrées au cours de l'année 2022⁷. Au cours des sept sessions tenues en 2022, le CEDS a adopté quatorze décisions sur le bien-fondé, dont deux sur des réclamations jointes, et dix décisions sur la recevabilité, dont deux sur la recevabilité et sur des mesures immédiates, parmi lesquelles une décision signifiant l'adoption de mesures immédiates.

Les seize réclamations enregistrées en 2022 ont été portées contre huit États parties : Italie (quatre), Espagne (quatre), France (trois), Bulgarie (une), Grèce (une), Irlande (une), Norvège (une) et Portugal (une). Huit réclamations ont été présentées par des syndicats nationaux, une par une organisation patronale, six par des organisations internationales non gouvernementales (OING) et une par plusieurs OING et un syndicat national.

La durée moyenne de traitement au stade de la recevabilité des décisions adoptées au cours de l'année 2022 a été de 7,5 mois pour les dix sur la recevabilité et de 40 mois pour les quatorze sur le bien-fondé. Comparativement, les moyennes obtenues sur la période 1998-2021 sont de 6,2 mois pour la recevabilité et de 20,3 mois pour le bien-fondé.

3.2. Décisions rendues publiques en 2022

En 2022, les huit décisions sur le bien-fondé suivantes ont été rendues publiques :

- ▶ **La décision sur le bien-fondé dans *Forum européen de la jeunesse (YFJ) c. Belgique, réclamation n° 150/2017, a été rendue publique le 16 février 2022.***

Le YFJ alléguait que la loi sur les droits des volontaires du 3 juillet 2005, qui autorise les stages non rémunérés, et la non-application d'un certain nombre de dispositions de la législation nationale régissant les stages, violent les articles 4§1 (droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent) et 7§5 (droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée) en combinaison avec l'article E (non-discrimination) de la Charte.

7. Voir annexe 3 : Réclamations collectives enregistrées en 2022

Dans sa décision sur le bien-fondé, adoptée le 8 septembre 2021, le CEDS a décidé d'évaluer cette réclamation uniquement sous l'angle de l'article 4§1 et de l'article E en combinaison avec cette disposition de la Charte et a conclu :

- par 13 voix contre 1 qu'il y avait violation de l'article 4§1 de la Charte au motif que l'inspection du travail n'est pas suffisamment efficace dans la détection et la prévention des « faux stages » ;
- par 11 voix contre 3 qu'il y avait violation de l'article E en combinaison avec l'article 4§1 de la Charte.

Le Comité des Ministres a adopté la Recommandation CM/RecChS(2022)20⁸ le 14 septembre 2022.

- **La décision sur le bien-fondé dans *Unione sindacale di base Settore pubblico impiego (USB) c. Italie, réclamation n° 153/2017, a été rendue publique le 25 mai 2022.***

L'USB alléguait que la législation et la jurisprudence régionales et nationales ne protègent pas suffisamment les travailleurs du secteur public employés par les municipalités de Sicile contre les abus de renouvellements successifs de leurs contrats de travail à durée déterminée. Ce qui constitue une violation de la législation applicable à ces renouvellements, dans la mesure où ces contrats ne peuvent pas être transformés en contrats à durée indéterminée après une certaine durée de service, contrairement à ce qui s'applique dans le secteur privé. C'est pourquoi, l'USB a demandé au Comité de constater que la situation en Sicile était contraire aux articles 1§1, 1§2, 4§1, 4§4, 5, 6§4 et 24, lus seuls ou en combinaison avec l'article E de la Charte.

Dans sa décision sur le bien-fondé, adoptée le 8 décembre 2021, le CEDS a décidé d'évaluer cette réclamation uniquement sous l'angle de l'article 1§2 de la Charte et a conclu qu'il n'y avait pas violation de la Charte.

Le Comité des Ministres a adopté la Résolution CM/ResChS(2022)1⁹ le 20 avril 2022.

- **La décision sur le bien-fondé dans *Unione sindacale di base (USB) c. Italie, réclamation n° 170/2018, a été rendue publique le 5 juillet 2022.***

L'USB alléguait que la législation et la jurisprudence italiennes n'assurent pas une protection adéquate, en Sicile et en Campanie, des « travailleurs socialement utiles » – effectuant des travaux réguliers qui devraient être confiés à des personnels employés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée. Un contrat à durée indéterminée ou déterminée leur permettrait d'occuper un emploi stable, de gagner leur vie par un travail librement entrepris, de percevoir une rémunération suffisante et d'évoluer dans leur carrière. L'USB soutenait en outre que les « travailleurs socialement utiles » ne bénéficient pas d'un délai de préavis raisonnable en cas de licenciement, du droit à la protection contre le licenciement sans motif valable ou du droit de faire appel de ce licenciement et de demander réparation.

8. [CM/RecChS\(2022\)20](#) : Recommandation – Forum européen de la jeunesse (YFJ) c. Belgique, réclamation n° 150/2017 (adoptée par le Comité des Ministres le 14 septembre 2022, lors de la 1442e réunion des Délégués des Ministres)

9. [CM/ResChS\(2022\)1](#) : Résolution – Unione sindacale di base – settore pubblico impiego (USB) c. Italie – Réclamation n° 153/2017 (adoptée par le Comité des Ministres le 20 avril 2022, lors de la 1432e réunion des Délégués des Ministres)

L'USB alléguait également que cette catégorie de travailleurs subit une discrimination par rapport aux travailleurs employés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée en ce qui concerne la possibilité d'opter pour une autre protection de la sécurité sociale et le droit de se voir accorder un statut d'emploi régulier au sein de l'administration qui les emploie. Par conséquent, l'USB a demandé au CEDS de constater que la situation de l'Italie était contraire aux articles 1§1, 1§2, 4§1, 4§4, 5, 6§4, 12§1 et 24 lus seuls ou en combinaison avec l'article E.

Dans sa décision sur le bien-fondé, adoptée le 26 janvier 2022, le CEDS a décidé d'évaluer cette réclamation uniquement sous l'angle de l'article 1§2 et de l'article E en combinaison avec l'article 12§1 de la Charte et a conclu :

- par 13 voix contre 2, qu'il y avait violation de l'article 1§2 de la Charte ;
- à l'unanimité, qu'il y avait violation de l'article E lu en combinaison avec l'article 12§1 de la Charte

Le Comité des Ministres a adopté la Recommandation CM/ResChS(2022)21¹⁰ le 3 novembre 2022.

► **La décision sur le bien-fondé dans *Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) c. Italie, réclamation n° 159/2018* a été rendue publique le 23 août 2022.**

L'ANIEF alléguait que l'Italie violait les articles 1§1, 1§2, 4§1, 4§4, 5, 6§4 et 24 ainsi que l'article E en combinaison avec chacune des dispositions mentionnées de la Charte en ce qui concerne la situation de quelques 50.000 enseignants, qui avaient obtenu des certificats d'enseignement du primaire (« *diploma magistrale* ») pendant ou avant l'année scolaire 2001-2002, à savoir avant l'introduction dans la loi de critères plus restrictifs sur les titres requis pour enseigner. L'ANIEF soulignait que, même si ces enseignants ont régulièrement travaillé en tant qu'enseignants suppléants dans les écoles publiques maternelles et primaires dans le cadre de contrats à durée déterminée, à compter du 1er septembre 2016, ces contrats à durée déterminée ne peuvent plus être renouvelés au-delà d'une durée totale de 36 mois (tel que prévu par la loi n° 107/2015 au moment où la réclamation a été présentée). L'ANIEF soulignait également que ces enseignants n'ont pas le droit d'être inscrits sur les listes de classement valables jusqu'à leur épuisement (« listes GAE ») à partir desquelles les enseignants peuvent être recrutés sous contrat à durée indéterminée, car leurs titres ont été jugés insuffisants par le Conseil d'État (arrêt n° 11/2017 du Conseil d'État en séance plénière du 20 décembre 2017).

Dans sa décision sur le bien-fondé, adoptée le 22 mars 2022, le CEDS a décidé d'évaluer cette réclamation uniquement sous l'angle de l'article 1§2 de la Charte et a conclu qu'il n'y avait pas violation de la Charte.

Le Comité des Ministres a adopté la Résolution CM/ResChS(2022)4¹¹ le 14 septembre 2022.

10. [CM/RecChS\(2021\)19](#) : Recommandation – Unione sindacale di base (USB) c. Italie – Réclamation n° 170/2018 (adoptée par le Comité des Ministres le 3 novembre 2022, lors de la 1447^e réunion des Délégués des Ministres)

11. [CM/ResChS\(2022\)4](#) : Résolution – Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) c. Italie – Réclamation n° 159/2018 (adoptée par le Comité des Ministres le 14 septembre 2022, lors de la 1442^e réunion des Délégués des Ministres)

- ▶ **La décision sur le bien-fondé dans *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) c. France, réclamation n° 160/2018* et *Confédération générale du travail (CGT) c. France, réclamation n° 171/2018*, a été rendue publique le 26 septembre 2022.**

Les organisations réclamantes, la CGT-FO et la CGT demandaient au CEDS de déclarer que les réformes du Code du travail introduites par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 sont contraires à l'article 24 (droit à une protection en cas de licenciement) de la Charte au motif qu'elles instaurent un plafonnement de l'indemnisation en cas de licenciement sans motif valable. Les organisations réclamantes soutenaient que cela ne permet pas aux victimes de licenciements injustifiés d'obtenir par la voie judiciaire interne une réparation adéquate du préjudice subi ni de dissuader les employeurs et que ces réformes ne garantissent donc pas un droit de recours effectif contre la mesure de licenciement abusif.

Dans sa décision sur le bien-fondé, adoptée le 23 mars 2022, le CEDS a conclu, à l'unanimité, qu'il y avait violation de l'article 24.b de la Charte.

- ▶ **La décision sur le bien-fondé dans *Fédération panhellénique des pensionnés des télécommunications du groupe OTE (FPP-OTE) c. Grèce, réclamation n° 165/2018*, a été rendue publique le 24 octobre 2022.**

La FPP-OTE demandait au CEDS de déclarer la réforme de la sécurité sociale introduite par les lois n°s 4366/2015, 4387/2016 et 4472/2017 contraire à l'article 12§§2 et 3 et à l'article 23 de la Charte, notamment en raison de l'absence de remboursement des montants impayés du fait des réductions de pensions précédemment appliquées et jugées contraires à la Charte et de l'introduction de nouvelles réductions des prestations de sécurité sociale.

Dans sa décision sur le bien-fondé, adoptée le 17 mai 2022, le CEDS a décidé d'évaluer cette réclamation uniquement sous l'angle de l'article 12§3 de la Charte et a conclu qu'il n'y avait pas violation de la Charte.

Le Comité des Ministres a adopté la Résolution CM/ResChS(2022)5¹² le 14 septembre 2022.

- ▶ **La décision sur le bien-fondé dans *Unione sindacale di base – Settore pubblico impiego (USB) c. Italie, réclamation n° 152/2017*, a été rendue publique le 28 octobre 2022.**

L'USB alléguait que la situation en Italie constitue une violation des articles 1§2, 4§4, 6§4, 10§§1 et 3 ainsi que de l'article E combiné avec chacune de ces dispositions de la Charte. L'USB alléguait, en particulier, que l'Italie a failli à l'obligation de garantir aux fonctionnaires au sein du ministère de la justice, dits « auxiliaires », le droit de gagner leur vie par un travail librement entrepris en leur assignant des tâches appartenant à la catégorie supérieure de fonctionnaires sans leur attribuer de rémunération équivalente et sans possibilités de promotion. De plus, l'USB alléguait que la législation en vigueur ne permet pas aux agents auxiliaires de suivre une formation

12. [CM/ResChS\(2022\)5](#) : Résolution – Fédération panhellénique des pensionnés des télécommunications du groupe OTE (FPP-OTE) c. Grèce – Réclamation n° 165/2018 (adoptée par le CEDS des Ministres le 14 septembre 2022, lors de la 1442e réunion des Délégués des Ministres)

professionnelle rendue nécessaire par les innovations technologiques intervenues ces dernières années. L'USB alléguait en outre que l'État italien ne garantit pas le droit à ces fonctionnaires de mener des actions collectives.

Dans sa décision sur le bien-fondé, adoptée le 18 mai 2022, le CEDS a décidé d'évaluer cette réclamation uniquement sous l'angle de l'article 1§2 et 10§3 de la Charte et a conclu qu'il n'y avait pas violation de la Charte.

Le Comité des Ministres a adopté la Résolution CM/ResChS(2022)3¹³ le 14 septembre 2022.

- ▶ **La décision sur le bien-fondé dans *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. France*, réclamation n° 175/2019 a été rendue publique le 30 novembre 2022.**

La CFDT de la métallurgie de la Meuse alléguait que les dispositions de la loi du 13 juillet 1973 et de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, qui a modifié les dispositions relatives à la réparation financière des licenciements sans motif valable en fixant des fourchettes d'indemnisation obligatoires en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise, telles qu'insérées aux alinéas 1 et 2 de l'article L.1235-3 du Code du travail constituent une violation de l'article 24 de la Charte tant sur la question de l'indemnisation adéquate en cas de licenciement abusif que sur celle du droit à la réintégration.

Dans sa décision sur le bien-fondé, adoptée le 5 juillet 2022, le CEDS a conclu, à l'unanimité, qu'il y avait violation de l'article 24§b de la Charte en matière d'indemnisation adéquate.

3.3. Autres décisions adoptées en 2022

En outre, les décisions suivantes adoptées par le Comité européen des Droits sociaux en 2022 ont été rendues publiques en 2023¹⁴:

- ▶ La décision sur le bien-fondé dans ***Confédération générale du travail (CGT) c. France*, réclamation n° 155/2017**, qui a été adoptée le 14 septembre 2022, a été rendue publique le 14 février 2023.
- ▶ La décision sur le bien-fondé dans ***Finnish Society of Social Rights c. Finlande*, réclamation n° 172/2018**, qui a été adoptée le 14 septembre 2022, a été rendue publique le 15 février 2023.
- ▶ La décision sur le bien-fondé dans ***Confederazione Generale Sindacale (CGS) & Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche (FLP) c. Italie*, réclamation n° 161/2018**, qui a été adoptée le 19 octobre 2022, a été rendue publique le 22 février 2023 suite à l'adoption de la résolution CM/ResChS(2023)2

13. CM/ResChS(2022)3: Résolution – Unione sindacale di base – settore pubblico impiego (USB) c. Italie – Réclamation n° 152/2017 (adoptée par le CEDS des Ministres le 14 septembre 2022, lors de la 1442e réunion des Délégués des Ministres)

14. Au moment de la rédaction du présent document, les dates d'adoption et de publication de certaines décisions sont encore confidentielles

- ▶ La décision sur le bien-fondé dans ***Associazione nazionale sindacato professionisti sanitari della funzione infermieristica – Nursing Up c. Italie, réclamation n° 169/2018***, qui a été adoptée le 19 octobre 2022, a été rendue publique le 22 février 2023 suite à l'adoption de la résolution CM/ResChS(2023)2¹⁵.
- ▶ La décision sur le bien-fondé dans ***Forum européen des personnes handicapées (EDF) et Inclusion Europe c. France, réclamation n° 168/2018***.
- ▶ La décision sur le bien-fondé dans ***Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube c. France, réclamation n° 181/2019 et Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France, réclamation n° 182/2019***
- ▶ La décision sur le bien-fondé dans ***Sindacato autonomo Pensionati Or.S.A. c. Italie, réclamation n° 167/2018***.
- ▶ La décision sur le bien-fondé dans ***Centre européen pour les droits des Roms (CEDR) c. Belgique, réclamation n° 185/2019***.

3.4. Suivi des décisions du Comité européen des droits sociaux par le Comité des Ministres

Dans le cas où les décisions du CEDS identifient des violations de la Charte, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe examine les suites à donner aux décisions et les États défendeurs sont invités à fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour mettre la situation en conformité. En vertu de l'article 9 du Protocole prévoyant un système de réclamations collectives, le Comité des Ministres adopte une recommandation pour l'État défendeur à la majorité des deux tiers des votants ou une résolution, à la majorité des votants, notamment lorsque l'État défendeur annonce que des mesures particulières ont déjà été prises ou seront prises afin de mettre la situation en conformité. Dans les cas où le CEDS ne constate aucune violation de la Charte, le Comité des Ministres adopte une résolution qui clôt la procédure.

Les décisions du Comité des Ministres sur le suivi sont fondées sur des considérations de politique sociale et économique. Le Comité des Ministres ne peut pas revenir sur l'appréciation juridique du Comité européen des droits sociaux.

En 2022, le Comité des Ministres a adopté 4 recommandations concernant 4 réclamations dans lesquelles le CEDS a identifié une ou plusieurs violations de la Charte :

▶ **CM/RecChS(2022)1**

Recommandation sur Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France, réclamation n°149/2017 (adoptée par le Comité des Ministres le 23 février 2022, lors de la 1426^e réunion des Délégués des Ministres)

▶ **CM/RecChS(2022)2**

Recommandation sur la Commission internationale de juristes (CIJ) et le Conseil européen pour les réfugiés et les exilés (ECRE) c. Grèce, réclamation n° 173/2018

15. **CM/ResChS(2023)2** : Résolution – Associazione nazionale sindacato professionisti sanitari della funzione infermieristica – Nursing Up c. Italie, Réclamation n° 169/2018 (adoptée par le Comité des Ministres le 22 février 2023, lors de la 1457^e réunion des Délégués des Ministres)

(adoptée par le Comité des Ministres le 20 avril 2022, lors de la 1432^e réunion des Délégués des Ministres)

► **CM/RecChS(2022)20**

Recommandation sur Forum européen de la jeunesse (YFJ) c. Belgique, réclamation n° 150/2017 (adoptée par le Comité des Ministres le 14 septembre 2022, lors de la 1442^e réunion des Délégués des Ministres)

► **CM/RecChS(2022)21**

Recommandation sur *Unione sindacale di base* (USB) c. Italie, réclamation n° 170/2018 (adoptée par le Comité des Ministres le 3 novembre 2022, lors de la 1447^e réunion des Délégués des Ministres)

► **CM/ResChS(2022)1**

Résolution sur *Unione sindacale di base – settore pubblico impiego* (USB) c. Italie, réclamation n° 153/2017 (adoptée par le Comité des Ministres le 20 avril 2022, lors de la 1432^e réunion des Délégués des Ministres)

► **CM/ResChS(2022)3**

Résolution sur *Unione sindacale di base – settore pubblico impiego* (USB) c. Italie, réclamation n° 152/2017 (adoptée par le Comité des Ministres le 14 septembre 2022, lors de la 1442^e réunion des Délégués des Ministres)

► **CM/ResChS(2022)4**

Résolution sur *Associazione Professionale e Sindacale* (ANIEF) c. Italie, réclamation n° 159/2018 (adoptée par le Comité des Ministres le 14 septembre 2022, lors de la 1442^e réunion des Délégués des Ministres)

► **CM/ResChS(2022)5**

Résolution sur Fédération panhellénique des pensionnés des télécommunications du groupe OTE (FPP-OTE) c. Grèce, réclamation n° 165/2018 (adoptée par le Comité des Ministres le 14 septembre 2022, lors de la 1442^e réunion des Délégués des Ministres)

3.5. Constats du Comité européen des droits sociaux sur le suivi des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives

Dans le cadre de la procédure de rapports, les États parties liés par la procédure de réclamations collectives soumettent tous les deux ans des rapports dits « simplifiés » (au lieu des rapports thématiques ordinaires sur les dispositions acceptées) portant exclusivement sur les suites données aux décisions sur le bien-fondé des réclamations collectives dans lesquelles le CEDS a constaté une violation.¹⁶

16. Pour plus de détails sur ce type de rapports, consultez le site web de la Charte sociale : <https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/reporting-system>

En 2022, le CEDS a examiné les rapports simplifiés soumis par la Croatie, Chypre, la République tchèque, les Pays-Bas, la Norvège, la Slovénie et la Suède.¹⁷

Le CEDS a constaté qu'aucune des décisions examinées dans ces constats n'avait été pleinement mise en œuvre par les États concernés pour rendre la situation conforme à la Charte, même si dans plusieurs cas, il a constaté que des améliorations notables avaient été apportées.

17. [Constats 2022](#) du CEDS européen des Droits sociaux

4. Procédure de rapports

4.1. Aperçu

En 2022, dans le cadre de la procédure de rapport, le CEDS) a examiné les rapports nationaux¹⁸ soumis par 34 États parties sur les articles de la Charte relatifs au groupe thématique «Droits au travail» :

- ▶ droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- ▶ droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- ▶ droit syndical (Article 5) ;
- ▶ droit de négociation collective (article 6) ;
- ▶ droit à l'information et à la consultation (article 21/article 2 du protocole additionnel) ;
- ▶ droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22/ article 3 du protocole additionnel) ;
- ▶ droit à la dignité au travail (article 26) ;
- ▶ droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- ▶ droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciement collectifs (article 29).

Les rapports nationaux couvrent la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les 33 pays suivants ont été examinés :

Albanie, Allemagne, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Espagne, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldavie, Monténégro, Macédoine du Nord, Pays-Bas Curaçao, Pays-Bas partie Caraïbes, Portugal, Roumanie, Serbie, République slovaque, Royaume-Uni et Türkiye.

L'Ukraine n'a pas présenté de rapport en raison de l'agression de la Fédération de Russie contre l'Ukraine.

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

Aucun rapport n'a été soumis par les Pays-Bas Saint-Martin. Le rapport soumis par les Pays-Bas Aruba concernait des dispositions qui n'étaient pas en cours d'examen pendant le cycle de rapport et n'a donc pas été examiné.

18. Rapports nationaux soumis par les États parties: Système de rapports de la Charte sociale européenne (coe.int)

Le Danemark et l'Islande ont soumis leurs rapports trop tard pour qu'ils soient examinés. Toutefois, le CEDS a décidé d'examiner le rapport du Danemark relatif aux articles 5 et 6§2 en raison de la tenue d'une réunion en mars 2022 avec les autorités danoises sur le thème du Registre du transport maritime international danois (Danish International Shipping Register).

Pour l'examen des rapports des États, le CEDS disposait également de commentaires sur les rapports soumis par différents syndicats, institutions nationales des droits de l'Homme et organisations non gouvernementales. Ces commentaires ont souvent été essentiels à une compréhension exhaustive et correcte des situations nationales.

Lors de sa session de janvier 2023, le CEDS a adopté 611 conclusions : 255 conclusions de conformité à la Charte et 245 conclusions de non-conformité. Dans 111 cas, le CEDS n'a pas été en mesure d'évaluer la situation en raison d'informations insuffisantes (« *ajournements* »).

Dans le cadre du droit à des conditions de travail équitables, le CEDS a constaté que, dans certains pays, la loi ne garantit pas le droit à des heures de travail hebdomadaires raisonnables pour certaines catégories de travailleurs et a noté que, dans certains emplois, la journée de travail peut dépasser 16 heures et même atteindre 24 heures.

Dans de nombreux pays, le CEDS a conclu que le travail effectué un jour férié n'est pas correctement rémunéré et que le droit de tous les travailleurs à des jours fériés payés n'est pas garanti. De même, dans certains pays, les travailleurs qui souffrent d'une maladie ou sont victimes d'un accident pendant leurs vacances n'ont pas le droit de récupérer les jours perdus ultérieurement.

Les informations fournies au CEDS sur la rémunération équitable ont révélé que, dans un certain nombre de pays, le salaire minimum légal ou les salaires les plus bas fixés par les conventions collectives étaient trop bas par rapport au salaire moyen et ne permettaient pas d'assurer un niveau de vie décent.

En ce qui concerne l'obligation des États de promouvoir la consultation entre les travailleurs et les employeurs, le CEDS a noté l'insuffisance de la promotion des négociations collectives et les restrictions au droit de négociation collective sur le marché du travail.

Le CEDS a constaté que, dans certains cas, les travailleurs ne bénéficient pas d'un droit effectif de participer au processus de prise de décision au sein de l'entreprise concernant les conditions, l'organisation et l'environnement de travail. En outre, les travailleurs ne disposent pas de voies de recours en cas de violation de ce droit.

Dans plusieurs pays, le CEDS a constaté l'absence de réparation appropriée et efficace (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement sexuel, ainsi que l'absence de mesures de prévention adéquates du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Dans plusieurs pays, le CEDS a observé le manque de mesures préventives visant à garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'employeur ne se soit acquitté de son obligation d'information et de consultation (telles que le recours à des procédures administratives et judiciaires) ainsi que le manque de sanctions efficaces, applicables dans les cas où les employeurs ne s'acquittent pas de leurs

obligations en vertu de la Charte, eu égard au droit à l'information et de consultation dans les procédures de licenciements collectifs.

Néanmoins, le CEDS a noté avec satisfaction des évolutions positives dans certains pays en ce qui concerne les restrictions au droit de grève et les mesures législatives relatives à la définition et à l'interdiction du harcèlement sexuel au travail.

Les modifications apportées aux codes de travail de plusieurs pays ont également introduit des règles visant à garantir que les personnes exerçant des fonctions de représentation des travailleurs ne subissent pas de discrimination ou d'autres conséquences négatives en raison de leur rôle.

En outre, en 2021 le CEDS a adopté les observations interprétatives suivantes :

Observation interprétative de l'article 4§4 – méthode d'évaluation

Dans le prolongement de son observation interprétative sur l'article 4§4 (2018), le CEDS rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, sauf si les délais de préavis sont manifestement déraisonnables. Le CEDS évaluera cette question sur la base de :

1. les règles régissant la fixation des périodes de préavis (ou le niveau de l'indemnité compensatoire de préavis) :
 - ▶ selon la source de la règle, à savoir la loi, les conventions collectives, les contrats individuels et les décisions de justice ;
 - ▶ pendant les périodes de stage, y compris dans la fonction publique ;
 - ▶ par rapport au traitement des travailleurs occupant des emplois précaires ;
 - ▶ en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties ;
 - ▶ y compris les circonstances dans lesquelles les travailleurs peuvent être licenciés sans préavis ni indemnité.
2. la reconnaissance, par la loi, la convention collective ou le contrat individuel, de l'ancienneté de service, que ce soit auprès du même employeur ou lorsque le travailleur a été successivement employé dans des formes précaires de relations de travail.

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

Observation interprétative de l'article 4§5 – méthode d'évaluation

Le CEDS rappelle que les retenues salariales envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Observation interprétative de l'article 4 § 5). Le CEDS rappelle en outre que les retenues salariales doivent être soumises

à des limites raisonnables et ne devraient pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie).

En vue d'une évaluation approfondie des situations nationales, le CEDS a jugé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le CEDS demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- ▶ une description du cadre juridique concernant les retenues salariales, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (non saisissable) ;
- ▶ des informations sur le niveau national de subsistance, son mode de calcul et la manière dont le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- ▶ des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur rémunéré au salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- ▶ une description des garanties qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des déductions salariales.

Observation interprétative de l'article 26 – harcèlement en ligne lié au travail

Le CEDS note que la Charte s'applique au harcèlement dans tous les lieux et circonstances liés au travail. Il s'agit notamment du lieu de travail habituel d'un travailleur, ainsi que des situations dans lesquelles un travailleur travaille à distance (y compris à domicile) ou lorsqu'il travaille sur le lieu de travail ou au domicile d'un client ou d'un entrepreneur. Elle s'applique également lorsqu'un travailleur participe à des activités liées au travail, telles que des conférences, des formations, des voyages d'affaires, des événements d'entreprise liés au travail ou des activités sociales. Le CEDS considère que les droits et obligations découlant de l'article 26 de la Charte s'appliquent aux incidents de harcèlement en ligne. Le harcèlement en ligne peut se produire par le biais de différents médias, y compris les technologies numériques/technologies de l'information et de la communication («TIC»), telles que les courriels, les SMS, les chats/messages instantanés ainsi que les vidéoconférences, les plateformes de médias sociaux et les espaces virtuels. Le harcèlement en ligne peut entraîner une propagation très rapide de l'information, une diffusion massive et la disponibilité de l'information pendant une longue période.

Le CEDS rappelle que l'article 26 de la Charte impose aux États parties l'obligation positive de prendre les mesures préventives appropriées contre le harcèlement en ligne et de prendre toutes les mesures appropriées pour protéger les travailleurs contre de tels comportements. En particulier, les États parties devraient, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs, fournir des informations et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation et de formation afin d'aider les travailleurs à identifier, comprendre et être conscients du harcèlement en ligne lié au travail, de ses manifestations et de ses effets, ainsi que de leurs droits et

responsabilités à cet égard. En outre, des informations devraient être fournies aux travailleurs sur la manière de signaler le harcèlement en ligne et d’y répondre (par exemple en signalant le harcèlement à leur employeur, à la plateforme en ligne, à l’inspection du travail ou à la police, ou en bloquant/fermant des comptes). En outre, les travailleurs doivent être informés de la procédure à suivre et des voies de recours disponibles. Les travailleurs doivent être protégés contre les représailles lorsqu’ils signalent des cas de harcèlement en ligne.

En outre, l’article 26 de la Charte exige que les victimes bénéficient d’une protection effective en droit et en pratique contre le harcèlement en ligne. Cette protection comprend le droit de contester le comportement offensant devant un organisme indépendant, le droit d’obtenir une indemnisation adéquate et le droit de ne pas faire l’objet de représailles pour avoir cherché à faire respecter ces droits. Les victimes de harcèlement en ligne doivent disposer de voies de recours judiciaires efficaces pour demander réparation des dommages pécuniaires et non pécuniaires. En outre, le droit à la réintégration devrait être garanti aux travailleurs qui ont été licenciés ou poussés à la démission pour des raisons liées au harcèlement en ligne.

Enfin, les personnes responsables doivent être tenues de rendre des comptes afin d’éviter que le harcèlement en ligne ne se reproduise. La responsabilité des employeurs doit pouvoir être engagée lorsque le harcèlement en ligne se produit dans le cadre du travail. Les États parties veillent à ce que l’employeur ait l’obligation formelle de signaler les incidents présumés de harcèlement en ligne aux autorités d’enquête compétentes.

4.2. Dispositions concernées

Un aperçu des principaux constats, formulés par le CEDS en 2022 est présenté article par article ci-dessous. Le tableau complet des conclusions 2022 du CEDS par pays et par article se trouve en Annexe 6¹⁹.

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

En acceptant l’**article 251** de la Charte, les États parties s’engagent à assurer une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite dans la mesure où l’augmentation de la productivité et d’autres facteurs pertinents le permettent.

Le CEDS a posé des questions ciblées aux États parties sur le cadre juridique actualisé visant à garantir des horaires de travail raisonnables et des exceptions s’y appliquant, les mesures d’application et les dispositions de contrôle, les actions des autorités visant à garantir le respect d’horaires de travail raisonnables et les mesures correctives prises dans des secteurs d’activité spécifiques, le droit et la pratique en matière de périodes de garde.

En ce qui concerne le Covid-19, les États parties ont également été invités à fournir des informations sur l’impact de la crise du Covid-19 sur le droit à des conditions de travail équitables et sur les mesures générales prises pour atténuer l’impact négatif.

19. Voir Annexe 6: Résumé des conclusions du CEDS pour 2022

Sur les 28 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 cinq cas (**Luxembourg, Andorre, Grèce, Portugal, Roumanie**), dont trois étaient «en attente de la réception des informations demandées» (**Andorre, Portugal et Roumanie**).

Le CEDS a reporté ses conclusions pour neuf pays (**Belgique, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, République de Moldova, Macédoine du Nord, Monténégro et République slovaque**).

Dans 14 cas (**Allemagne, Espagne, Pologne, Albanie, Arménie, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Hongrie, Malte, Serbie et Turquie**), le CEDS a considéré que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte. Les motifs de non-conformité étaient les suivants :

- ▶ la loi ne garantit pas le droit à des heures de travail hebdomadaires raisonnables pour certaines catégories de travailleurs (**Malte**) ;
- ▶ dans certains emplois, la journée de travail peut dépasser 16 heures et même atteindre 24 heures (**Pologne, Arménie, Estonie, Hongrie**) ou 19 heures (**Finlande**) et le temps de travail hebdomadaire peut dépasser 60 heures (**Espagne, Albanie, Türkiye**) ou atteindre 72 heures (**Hongrie**) ;
- ▶ les périodes de garde pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos (**Pologne, France, Serbie**) ;
- ▶ il n'y a pas de période de référence dans les accords sur le temps de travail flexible (**Bosnie-Herzégovine**) ;
- ▶ le temps de travail des salariés soumis au régime des journées annuelles de travail est déraisonnable (**France**) ;
- ▶ il n'existe pas d'autorité appropriée chargée de vérifier que les limites quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail sont respectées dans la pratique (**Géorgie**) ;
- ▶ la période de référence pour le calcul de la durée moyenne du travail peut être étendue au-delà de 12 mois (**Hongrie**), ou pendant la pandémie, la période de référence pour la mise en réserve des heures pouvait être étendue à 24 mois sur décision unilatérale de l'employeur (**Hongrie**).

L'article 2§2, garantit le droit aux jours fériés payés, en plus des périodes de repos hebdomadaire et des congés annuels. Les jours fériés peuvent être spécifiés dans la loi ou dans les conventions collectives.

Comme il n'y a pas eu de questions ciblées sur l'article 2§2 au cours de la période de référence, le CEDS a concentré son évaluation sur les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente d'informations demandées.

Le CEDS a examiné **30 pays** : Allemagne, Espagne, Royaume-Uni, Luxembourg, Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Belgique, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Portugal, Roumanie, Serbie, République slovaque, et Türkiye.

Le CEDS a estimé que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans 16 pays (**Espagne, Luxembourg, Andorre, Autriche, Belgique, Bulgarie, Estonie, Finlande, Hongrie, Irlande, Lituanie, Macédoine du Nord, Monténégro, Roumanie, Slovaquie, et Türkiye**).

La situation a été jugée conforme dans l'attente de la réception des informations demandées dans deux pays (**Arménie et Allemagne**).

Le CEDS a **reporté** ses conclusions pour trois pays (**Albanie, Lettonie, Malte**).

Dans neuf cas, le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte (**Bosnie-Herzégovine, France, Géorgie, Grèce, Italie, République de Moldova, Portugal, Serbie et Royaume-Uni**).

Voici quelques exemples de motifs de non-conformité :

- ▶ le travail effectué un jour férié n'est pas rémunéré de manière adéquate (**Bosnie-Herzégovine, Géorgie, Italie, République de Moldova, Portugal, Grèce**).
- ▶ il n'a pas été établi que le travail effectué un jour férié est correctement rémunéré (**France, Serbie, Grèce**).
- ▶ le droit de tous les travailleurs à des jours fériés payés n'est pas garanti (**Royaume-Uni**).

L'**article 2§3**, garantit le droit à un minimum de quatre semaines (ou 20 jours ouvrables) de congés payés annuels.

Comme il n'y a pas eu de questions ciblées sur l'**article 2§3** au cours de ce cycle, le CEDS a concentré son évaluation sur les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente des informations demandées.

Le CEDS a examiné **29 pays** : Allemagne, Espagne, Royaume-Uni, Luxembourg, Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Belgique, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, et République slovaque.

Dans 19 cas, le CEDS a considéré que la situation était conforme (**Andorre, Autriche, Armanie, Bulgarie, Estonie, Finlande, France, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Macédoine du Nord, Portugal, Serbie, République slovaque, Allemagne, Pologne et Royaume-Uni**).

Pour le **Luxembourg**, le CEDS n'a pas pu évaluer la situation en raison du manque d'informations.

Dans sept cas, le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte (**Albanie, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Grèce, Hongrie, Irlande et Espagne**).

Voici quelques exemples de motifs de non-conformité :

- ▶ les salariés peuvent renoncer à leurs congés annuels en échange d'une augmentation de leur rémunération (**Albanie, Grèce**) ;
- ▶ le droit des salariés à prendre au moins deux semaines de vacances ininterrompues au cours de l'année au titre de laquelle les vacances étaient dues n'est pas suffisamment garanti (**Albanie, Hongrie**) ;
- ▶ les travailleurs qui souffrent d'une maladie ou d'un accident pendant leurs vacances n'ont pas le droit de prendre les jours perdus à un autre moment (**Grèce, Belgique**) ;
- ▶ la loi autorise le report de tous les congés annuels sur l'année suivante (**Irlande**) ;
- ▶ tous les salariés n'ont pas le droit de prendre au moins deux semaines de vacances ininterrompues au cours de l'année (**Espagne**).

L'article 2§4 traite de la question de l'élimination des risques inhérents aux professions dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore été éliminés ou suffisamment réduits, de l'assurance que les travailleurs employés dans ces professions bénéficient soit d'une réduction du temps de travail, soit de congés payés supplémentaires. La Charte de 1961 a été rédigée à une époque où la durée du travail était plus longue et où les politiques de santé et de sécurité au travail ne visaient pas principalement à prévenir et à éliminer les risques, mais à les compenser. Depuis lors, la durée hebdomadaire et journalière du travail a généralement diminué et, surtout, la prévention est devenue la priorité, le plus souvent sous la forme d'une réduction de la durée d'exposition au minimum jugé sûr pour la santé des travailleurs. La Charte révisée reflète cette évolution en prévoyant deux volets à l'article 2§4 : l'un obligeant les États parties à prendre les mesures nécessaires pour éliminer les risques et l'autre les obligeant à prendre des mesures compensatoires en cas de risques résiduels.

Par conséquent, la structure des conclusions préparées par le CEDS au titre de cet article est divisée en deux sections :

1. Élimination ou réduction des risques
2. Mesures prises en cas de risques résiduels

Au cours de la période de référence, le CEDS avait demandé si des mesures relatives à la pandémie de Covid-19 avaient été adoptées pendant la période de référence. Une troisième section traite donc de cette question, qui n'a pas été évaluée en termes de conformité avec la Charte.

Comme il n'y a pas eu de questions ciblées sur l'article 2§4 au cours de ce cycle, le CEDS a concentré son évaluation sur les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente des informations demandées.

Le CEDS a examiné 20 pays en vertu de la Charte révisée et de la Charte de 1961 en ce qui concerne cet article.

La conformité a été constatée à trois reprises :

- ▶ Simple : **Andorre**
- ▶ Dans l'attente des informations demandées : **Lettonie, République slovaque**

Il y a eu neuf conclusions de non-conformité :

- ▶ **Luxembourg** au motif que les travailleurs exposés à des tâches comportant des risques résiduels pour la santé n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées. C'était également le cas au **Royaume-Uni** ;
- ▶ La **France** au motif qu'il n'a pas été établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels ont droit à des mesures compensatoires adéquates (réduction du temps de travail, congés supplémentaires ou mesures similaires). Ce motif est également valable pour le **Portugal** et la **Grèce** pour les travailleurs du secteur minier.

Pour le reste des conclusions, le CEDS a conclu que la conformité ne pouvait pas être établie :

- ▶ La **Bosnie-Herzégovine** au motif qu'il n'a pas été établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels aient droit à des mesures compensatoires adéquates (réduction du temps de travail, congés supplémentaires ou mesures similaires) ;
- ▶ **L'Italie** au motif qu'il n'est pas établi que les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres aient été suffisamment éliminés ou réduits, et deuxièmement que tous les travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées, telles qu'une réduction des heures de travail ou des congés payés supplémentaires ;
- ▶ La **République de Moldova** au motif qu'il n'a pas été établi que les risques aient été réduits ou éliminés pour les travailleurs effectuant des tâches dangereuses ou insalubres ;
- ▶ **L'Espagne** au motif qu'il n'est pas établi que tous les travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres aient droit à des mesures de compensation appropriées, telles qu'une réduction du temps de travail ou des congés payés supplémentaires.

L'article 255, concerne le repos «hebdomadaire», qui peut être reporté à la semaine suivante, étant entendu que douze jours de travail consécutifs avant d'avoir le droit à deux jours de repos constituent un maximum.

Aucune question ciblée n'a été posée par rapport à l'article 255, et les conclusions de conformité antérieures n'ont donc pas été réexaminées.

Le CEDS a examiné **30 pays** dans le cadre de la Charte révisée et de la Charte de 1961 qui ont fait l'objet des conclusions sur cet article.

Le CEDS a considéré que la situation était conforme dans trois cas (**Allemagne, Géorgie, Italie, Portugal**). Il a décidé de reporter une conclusion (**Lettonie**)

Dans sept cas, le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme :

- ▶ au motif qu'il n'a pas été établi qu'il existe des garanties suffisantes pour empêcher tous les travailleurs de travailler pendant plus de douze jours consécutifs sans période de repos (**Bosnie-Herzégovine**) ;
- ▶ au motif que les périodes de garde survenant le dimanche sont considérées à tort comme des périodes de repos ; et deuxièmement qu'il n'a pas été établi que le droit au repos hebdomadaire est suffisamment garanti (**France**) ;
- ▶ au motif que les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la législation garantissant un repos hebdomadaire (**Grèce**) ;
- ▶ au motif qu'il n'existe pas de garanties suffisantes pour empêcher les travailleurs de travailler pendant plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos (**Hongrie**) ;
- ▶ au motif que les jours de repos hebdomadaires peuvent être reportés sur une période dépassant douze jours ouvrables consécutifs (**Macédoine du Nord**) ;
- ▶ au motif qu'il n'existe pas de garanties suffisantes pour empêcher les travailleurs de travailler pendant plus de douze jours consécutifs avant de bénéficier d'une période de repos (**République slovaque**) ;
- ▶ au motif qu'il n'existe pas de garanties suffisantes pour empêcher les travailleurs de travailler pendant plus de douze jours consécutifs sans période de repos (**Royaume-Uni**).

L'article 2§6 de la Charte garantit le droit des travailleurs à être informés par écrit des informations essentielles lors de l'embauche.

Comme il n'y avait pas de questions ciblées pour l'article 2§6, seuls les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente de la réception des informations demandées étaient tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle de rapport actuel.

Le CEDS a également demandé aux États parties de fournir des informations concernant toute disposition spéciale liée à la pandémie ou toute modification des conditions de travail à la suite de la pandémie, entrant dans le champ d'application de l'article 2§6.

Sur les 25 situations examinées au cours du cycle de suivi 2022, le CEDS a adopté 20 conclusions de conformité, deux conclusions de non-conformité et trois conclusions de report.

Les motifs de non-conformité concernaient l'absence de certains éléments d'information dans le contrat de travail ou dans un autre document, comme la durée du préavis en cas de résiliation du contrat en **Arménie**, ou le nombre de jours de congés payés en **Serbie**.

L'article 2§7 de la Charte garantit le droit des travailleurs effectuant un travail de nuit, de bénéficier de mesures qui tiennent compte de la nature particulière du travail de nuit.

Comme il n’y avait pas de questions ciblées pour l’article 2§7, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l’attente de la réception des informations demandées étaient tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle actuel de présentation des rapports.

Le CEDS a également demandé aux États parties de fournir des informations concernant toute disposition spéciale liée à la pandémie ou toute modification des conditions de travail à la suite de la pandémie, entrant dans le champ d’application de l’article 2§7.

Sur les 23 situations examinées au cours du cycle de suivi 2022, le CEDS a adopté **14 conclusions de conformité, sept conclusions de non-conformité et deux conclusions de report.**

Les motifs de non-conformité concernaient l’absence de certaines mesures tenant compte de la nature particulière du travail de nuit, telles que la prévision d’examens médicaux initiaux et/ou réguliers (**Albanie, Andorre, Bosnie-et-Herzégovine, Géorgie**), les possibilités de transfert vers un travail de jour (**Albanie**), la consultation des représentants des travailleurs (**Irlande, Italie, Macédoine du Nord**), ou des problèmes liés à la définition juridique des concepts de «travailleur de nuit» et de «travail de nuit» (**Bosnie-Herzégovine**).

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

L’article 4§1 de la Charte garantit le droit à une rémunération qui assure aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent. Selon la jurisprudence du CEDS, pour assurer un niveau de vie décent, le salaire net minimum ou les salaires nets les plus bas versés doivent être supérieurs à un seuil minimum, fixé à 50 % du salaire net moyen. Il y a présomption de conformité lorsque les salaires nets les plus bas sont supérieurs à 60% du salaire net moyen, alors que si ces salaires sont compris entre 50% et 60% du salaire net moyen, il appartient à l’État partie de démontrer qu’ils assurent un niveau de vie décent. Cette disposition de la Charte a été acceptée par relativement peu d’États parties.

Le CEDS a constaté que, même si certains États avaient progressé en augmentant leur salaire minimum légal, sur les 19 situations nationales examinées au cours de ce cycle de rapports, il n’a adopté aucune conclusion de conformité. Dans le cas de 11 États, le CEDS a constaté que le salaire minimum légal ou les salaires les plus bas fixés par les conventions collectives étaient trop bas par rapport au salaire moyen et ne garantissaient donc pas un niveau de vie décent. Dans d’autres cas (par exemple en **France, Italie, Espagne et Albanie**), le CEDS a estimé que les informations contenues dans le rapport national ne fournissaient pas suffisamment d’éléments pour lui permettre d’établir que le salaire minimum était équitable. Dans d’autres cas, où le CEDS avait précédemment constaté (en 2018) que la situation était conforme, il a maintenant noté que le salaire minimum était inférieur au seuil établi par le CEDS (**Luxembourg et Autriche**). En ce qui concerne l’Autriche, le CEDS a noté un développement positif en ce que le salaire minimum légal est appliqué de manière généralisée depuis 2021.

Le CEDS a également adressé des questions ciblées aux États sur les travailleurs occupant des emplois atypiques, tels que ceux travaillant dans l'économie gig ou l'économie des plateformes numériques. Les conclusions du CEDS se réfèrent en particulier aux travailleurs employés dans le cadre d'arrangements émergents, tels que l'économie gig ou l'économie des plateformes, qui sont classés à tort comme travailleurs indépendants et qui, par conséquent, n'ont pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. En raison de cette classification erronée, ces personnes ne peuvent pas bénéficier des droits et de la protection auxquels elles peuvent prétendre en tant que travailleurs. Ces droits incluent le droit à un salaire minimum. Au sujet du Covid-19, le CEDS a demandé si les travailleurs bénéficiaient d'un soutien financier par le biais de plans de congé pendant la période de suspension partielle ou totale des activités due à la pandémie.

En acceptant l'**article 4§2** de la Charte, les États parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires, sous réserve d'exceptions dans des cas particuliers.

Pour ce qui est du Covid-19, les États parties devaient expliquer l'impact de la crise du Covid-19 sur le droit à une juste rémunération des heures supplémentaires et fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Le CEDS a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une juste rémunération/compensation des heures supplémentaires pour le personnel médical pendant la pandémie et une explication sur la manière dont la question des heures supplémentaires et des heures de travail était abordée en matière de télétravail.

Sur les 28 conclusions au titre de l'article 4§2 de la Charte, le CEDS a considéré que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans 13 cas (**Andorre, Arménie, Autriche, Bulgarie, Estonie, Allemagne, Italie, Lituanie, Luxembourg, Monténégro, Portugal, Roumanie et République slovaque**).

Le CEDS a ajourné ses conclusions pour huit pays (**Albanie, Belgique, Finlande, Géorgie, Grèce, Lettonie, Malte et Serbie**).

Dans sept cas (**France, Irlande, Macédoine du Nord, Pologne, Espagne, Türkiye et Royaume-Uni**), le CEDS a estimé que la situation n'était **pas conforme** à cette disposition de la Charte. Les motifs de non-conformité étaient les suivants :

- ▶ le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires n'est pas garanti à tous les travailleurs (**Irlande, Pologne, Royaume-Uni**) ;
- ▶ les fonctionnaires ne se voient pas garantir un congé majoré en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires (**Macédoine du Nord, Türkiye**) ;
- ▶ l'augmentation de la rémunération ou du repos compensateur pour les heures supplémentaires n'est pas garantie (**Espagne**) ;
- ▶ les heures supplémentaires effectuées par les membres ordinaires du corps de surveillance et d'exécution de la police ne sont pas rémunérées avec un taux de rémunération majoré (**France**) ;
- ▶ l'augmentation de la prime de commandement pour les cadres supérieurs ne compense qu'un très petit nombre d'heures supplémentaires et le repos compensateur accordé aux officiers de police supérieurs effectuant des heures

supplémentaires dans l'exercice de certaines fonctions est seulement d'une durée équivalente à celle des heures supplémentaires effectuées (**France**).

L'**article 4§3**, garantit le droit à l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le genre. Il s'agit d'un aspect du droit à l'égalité des chances en matière d'emploi garanti par l'article 20. Par conséquent, la jurisprudence relative à l'article 20 s'applique aussi à l'article 4§3.

Dans une question ciblée, le CEDS a demandé des informations sur l'impact de la pandémie du virus Covid-19 sur le droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail de valeur égale. En outre, il a examiné la situation dans les États parties pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente des informations demandées.

Le CEDS a examiné 30 pays dans le cadre de cet article : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Allemagne, Espagne, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, République de Moldova, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, République slovaque et Türkiye.

Le CEDS a estimé que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans **quatre cas (Autriche, France, Portugal, Espagne)**.

Pour un pays (la **Lituanie**), il a été conclu à la conformité dans l'attente de la réception des informations demandées.

Le CEDS a reporté ses conclusions pour **quatre pays (Albanie, Estonie, Lettonie, République slovaque)**.

Le CEDS a adopté **21 conclusions de non-conformité (Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Allemagne, Finlande, Géorgie, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, République de Moldova, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Pologne, Roumanie, Serbie et Türkiye)**.

Les principaux motifs de non-conformité étaient les suivants :

- ▶ les comparaisons salariales ne sont pas possibles entre les entreprises (**Andorre, Azerbaïdjan, Géorgie, République de Moldova, Pologne et Roumanie**) ;
- ▶ l'absence de garantie explicite d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (**Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie et Türkiye**) ;
- ▶ l'absence de renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination salariale (**Arménie, Azerbaïdjan**) ;
- ▶ l'obligation d'assurer la transparence des rémunérations n'est pas garantie (**Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Grèce, et Italie**) ;
- ▶ le plafond prédéterminé de l'indemnisation des salariés licenciés en raison d'une discrimination fondée sur le sexe (**Bulgarie, Arménie et Allemagne**)

En acceptant l'**article 4§4** de la Charte, les États parties s'engagent à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi.

Le CEDS a posé une question ciblée sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique), y compris toute disposition spécifique prise en réponse à la crise et à la pandémie de Covid-19.

Le CEDS a décidé que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne serait plus abordée, sauf lorsque les délais de préavis étaient manifestement déraisonnables.

Sur les 24 conclusions examinées au titre de l'article 4§4, le CEDS a estimé que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans un cas (**Estonie**).

Le CEDS a reporté sa conclusion pour un pays (**France**).

Dans 22 cas (**Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Géorgie, Grèce, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, République de Moldova, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, République slovaque, Espagne, Türkiye** et **Royaume-Uni**), le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte.

Les principaux motifs de non-conformité étaient les suivants :

- ▶ l'absence de période de préavis pour les travailleurs en période d'essai (**Andorre, Bulgarie, Grèce, Roumanie, Espagne, Türkiye**) ou le fait que cette période soit manifestement déraisonnable (**Azerbaïdjan, Lettonie, Portugal, Serbie, République slovaque**) ;
- ▶ l'absence de délai de préavis lorsque la rupture du contrat de travail est due à l'ouverture d'une procédure de liquidation lorsque l'employeur est une personne morale (**Géorgie, Roumanie**), en cas de licenciement pour des fautes disciplinaires mineures (**Arménie**), pour les employés statutaires du secteur public (**Belgique**) ;
- ▶ l'absence de préavis en cas de licenciement pour cause de maladie de longue durée ou d'accident du travail (**Pologne**) ;
- ▶ en général, aucun délai de préavis n'est prévu par la législation en cas de licenciement (**Serbie**).

En outre, certains délais de préavis ont été jugés manifestement déraisonnables :

- ▶ en cas de cessation d'emploi pour cause de maladie de longue durée ou d'invalidité, au-delà de dix ans de service (**Azerbaïdjan**) ou pour des motifs stipulés dans le contrat de travail, au-delà de trois ans de service (**Azerbaïdjan**) ;
- ▶ les délais de préavis applicables aux travailleurs et aux fonctionnaires en général (**Irlande**), à certains travailleurs ayant jusqu'à cinq ans de service, entre cinq et dix ans de service, et plus de quatorze ans de service (**Italie**) ;
- ▶ un délai de préavis de dix jours, applicable aux licenciements pour incapacité de travail due à l'état de santé du travailleur et pour incapacité temporaire pour les travailleurs ayant plus de six mois d'ancienneté (**Lettonie**) ;
- ▶ un délai de préavis d'un mois, applicable aux licenciements pour insuffisance professionnelle, liés à la réintégration d'un autre travailleur, à la réduction des

effectifs et à la liquidation d'une entreprise, pour les travailleurs ayant plus de trois ans d'ancienneté (**Lettonie**);

- ▶ pour les travailleurs ayant moins de six mois d'ancienneté, entre six mois et deux ans d'ancienneté et entre trois et quatre ans d'ancienneté (**Malte**) et pour les travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté (**Royaume-Uni**);
- ▶ en cas de licenciement pour raisons de santé et en raison de la réintégration d'un ancien travailleur à la suite d'une décision de justice (**République de Moldova**); en cas de licenciement pour incapacité physique ou mentale ou pour insuffisance professionnelle ou à la suite d'une suppression de postes (**Roumanie**);
- ▶ applicable au licenciement pour cause de performances insuffisantes, pour les travailleurs ayant plus de trois mois d'ancienneté (**Serbie**).

Les autres motifs de non-conformité sont les suivants :

- ▶ les conventions collectives peuvent prévoir une période de préavis minimale d'un mois pour les travailleurs ayant cinq ans ou plus d'ancienneté (**Albanie**);
- ▶ La législation pertinente ne prévoit pas de délais de préavis différents pour la résiliation des contrats ni d'indemnités de licenciement proportionnelles à la durée de service (**Géorgie**);
- ▶ les indemnités de licenciement accordées aux travailleurs manuels au cours de la période de référence sont insuffisantes (**Grèce**);
- ▶ les délais de préavis ne tiennent pas compte de l'ancienneté en cas de licenciement à l'initiative de l'employeur sans qu'il y ait faute du travailleur (**Lituanie**).

Article 5 – Droit syndical

L'article 5 garantit la liberté d'organisation des travailleurs et des employeurs et inclut le droit de constituer des syndicats et des organisations d'employeurs, le droit de s'affilier ou de ne pas s'affilier à un syndicat, la protection contre la discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat et l'autonomie syndicale.

Des questions ciblées ont été posées aux États sur la prévalence de l'affiliation syndicale, ainsi que sur les activités dans lesquelles les travailleurs sont exclus de la formation ou de l'adhésion à des organisations pour la protection de leurs intérêts. En outre, elle a examiné la situation dans les États pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente des informations demandées. Le droit d'organisation des membres des forces armées a également été examiné.

Le CEDS a examiné **34** situations et adopté **cinq conclusions de conformité** dans l'attente de la réception des informations demandées (**Andorre, Autriche, Allemagne, Finlande et Luxembourg**) ainsi que **15 reports** (**Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Estonie, Géorgie, Grèce, Hongrie, Malte, Monténégro, Curaçao néerlandais, partie néerlandaise des Caraïbes, Macédoine du Nord, Roumanie, République slovaque et Espagne**).

Le CEDS a adopté **13 conclusions de non-conformité (Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Danemark, France, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, Pologne, Serbie et Royaume-Uni)**,

Les principaux motifs de non-conformité étaient les suivants :

- ▶ les policiers ne bénéficient pas du droit syndical (**Albanie, Arménie, République de Moldova**);
- ▶ les membres des forces armées ne bénéficient pas du droit syndical (**Arménie, France, Italie, Lettonie, Lituanie et Royaume-Uni**);
- ▶ un grand nombre de fonctionnaires ne jouissent pas du droit syndical (**Albanie, Pologne**);
- ▶ les exigences minimales en matière d'affiliation pour la création d'un syndicat ou d'une association d'employeurs sont trop élevées (**Arménie, Lettonie et Serbie**).

Article 6 – Droit de négociation collective

L'**article 6§1** de la Charte concerne l'obligation de promouvoir la concertation entre les travailleurs et les employeurs.

Comme il n'y avait pas de questions ciblées pour l'article 6§1, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente de la réception des informations demandées étaient tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle actuel de présentation des rapports.

Sur les 32 situations examinées au cours du cycle de suivi 2022, le CEDS a adopté 20 conclusions de conformité, 6 conclusions de non-conformité et 6 conclusions de report.

La plupart des conclusions de non-conformité concernaient l'absence d'organes consultatifs mixtes dans le secteur public (**Albanie, Arménie, Géorgie, Malte**). D'autres motifs de non-conformité concernaient l'absence de contrôle judiciaire des décisions refusant aux syndicats le statut de représentant (**Albanie**), la consultation paritaire n'étant pas suffisamment encouragée (**Bosnie-et-Herzégovine**), la consultation paritaire ne couvrant pas toutes les questions d'intérêt mutuel pour les travailleurs et les employeurs et n'ayant pas lieu à plusieurs niveaux (**Géorgie**), et les critères inadéquats pour déterminer le statut de représentant (**Portugal**).

L'**article 6§2** de la Charte concerne l'obligation de promouvoir, lorsque cela est nécessaire et approprié, des mécanismes de négociation volontaire entre organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de la réglementation des conditions d'emploi par voie de conventions collectives.

Comme il n'y avait pas de questions ciblées pour l'article 6§2, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente de la réception des informations demandées étaient tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle actuel de présentation des rapports.

Toutefois, le CEDS a inclus une question générale au titre de l'article 6§2 dans l'introduction générale aux conclusions 2018, demandant aux États de fournir des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective pour les travailleurs indépendants et les autres travailleurs n'entrant pas dans la définition habituelle du travailleur dépendant. La plupart des États parties ayant omis de répondre à cette question, le CEDS l'a réitérée.

Le CEDS a demandé aux États parties de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie pour garantir le respect du droit à la négociation collective.

Sur les 33 situations examinées au cours du cycle de suivi 2022, le CEDS a adopté **13 conclusions de conformité, 17 conclusions de non-conformité et 3 conclusions de report.**

La plupart des conclusions de non-conformité concernent la promotion insuffisante de la négociation collective (**Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Estonie, Géorgie, Hongrie, Lituanie, Roumanie**). D'autres motifs de non-conformité concernent le fait que les employeurs peuvent unilatéralement ignorer une convention collective (**Géorgie, Espagne**) ou que le droit à la négociation collective de certaines catégories de travailleurs est indûment restreint (**Albanie, Danemark, France, Italie, Malte**).

Aux termes de l'**article 6§3** de la Charte, les États doivent instituer des procédures de conciliation et d'arbitrage pour faciliter le règlement des conflits collectifs du travail, dans le secteur privé et dans le secteur public. Ces procédures peuvent être établies par la législation, par des conventions collectives ou par la pratique.

Pour ce cycle d'examen, il n'y a pas eu de question ciblée concernant l'article 6§3. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente des informations demandées ont dû fournir des informations pour cette disposition (*i.e.* la moitié des États environ).

Le CEDS a examiné 33 situations nationales, dont **19 ont été jugées conformes. Cinq situations** ont été **reportée** dans l'attente des informations demandées.

Dans **huit cas**, le CEDS a conclu que la situation n'était **pas conforme**²⁰. La raison la plus fréquente de non-conformité était le recours obligatoire à l'arbitrage pour le règlement des conflits du travail dans le cadre de la négociation collective (alors que l'arbitrage doit être volontaire, selon la jurisprudence du CEDS (**Albanie, Azerbaïdjan, Malte, Portugal**)).

Les autres situations de non-conformité concernaient principalement l'absence de procédure de conciliation et/ou d'arbitrage (dans les secteurs privé et/ou public) pour faciliter la résolution de conflits du travail dans le cadre de la négociation collective.

L'**article 6§4** garantit le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives, y compris le droit de grève, en cas de conflits concernant la négociation (conclusion ou modification) d'une convention collective.

20. Albanie, Azerbaïdjan, Bosnie et Herzégovine, Bulgarie, Italie, Malte, Moldova et Portugal

Pour ce cycle d'examen, une attention particulière a été portée au droit de grève des membres de la police et aux restrictions dont ce droit serait éventuellement assorti. Pour avoir une vue d'ensemble, le Comité avait en effet demandé aux États, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, de fournir dans le prochain rapport des informations à ce sujet.

Le CEDS a examiné 29 situations nationales, dont **24 ont été jugées non conformes**. **Trois situations ont été jugées conformes** dans l'attente d'informations supplémentaires (Belgique, Finlande et Italie) et **deux situations ont été ajournées** dans l'attente des informations demandées (Grèce et Pays-Bas, partie caribéenne).

Les restrictions excessives au droit de grève sont le motif de non-conformité le plus fréquent (une vingtaine de conclusions de non-conformité). Ces situations concernent principalement les États où l'éventail des secteurs dans lesquels le droit de grève peut être restreint est trop large et/ou ces restrictions sont trop étendues (par exemple **Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie et Herzégovine, République de Moldova, Monténégro, Serbie**), et les États où le droit de grève est interdit dans certains secteurs (par exemple **Albanie**) ou n'est pas reconnu à certaines catégories de personnes, par exemple les fonctionnaires (**Allemagne, Azerbaïdjan, Estonie**) et les membres des services de police.

S'agissant du *droit de grève des membres des services de police*, le Comité n'a pas été en mesure d'examiner la situation pour l'ensemble des États car la grande majorité des États n'a pas répondu (ou a répondu de manière incomplète) à la question posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018. Sur la base des éléments à disposition, la situation apparaît toutefois peu satisfaisante: le Comité a en effet conclu à 12 situations de non-conformité au motif soit que les membres des services de police n'ont pas le droit de grève (**Allemagne, Arménie, Espagne, Géorgie, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Malte, Roumanie**) soit que les restrictions au droit de grève des membres des services de la police sont trop étendues (**Macédoine du Nord, Monténégro**).

Les autres principaux motifs de non-conformité étaient les suivants:

- ▶ les groupes habilités à mener une action collective sont trop restreints, par exemple le pourcentage de travailleurs requis pour déclencher une grève est trop élevé ou le droit de déclencher une grève est réservé à certains syndicats (**Allemagne, Arménie, France, Hongrie, Irlande, Monténégro, Portugal, Roumanie**);
- ▶ les objectifs autorisés de l'action collective sont trop limités, par exemple l'action collective est limitée aux conflits entre les travailleurs et leur employeur direct (**Royaume-Uni**) ou les grèves ne sont autorisées que si elles ont pour but la conclusion d'une convention collective (**Allemagne**);
- ▶ les conséquences des grèves sont excessives, par exemple les travailleurs peuvent être licenciés pour avoir participé à une grève (**Irlande, Malte et Royaume-Uni**) ou les retenues sur salaires des grévistes peuvent être supérieures au salaire qui aurait été perçu pour la période de grève (**France**);
- ▶ les exigences de procédure sont excessives (obligation d'annoncer la durée d'une grève avant le début de celle-ci, **Bulgarie**).

Article 21 – Droit à l’information et à la consultation

L’**article 21** de la Charte garantit le droit des travailleurs d’être régulièrement informés sur la situation économique et financière de l’entreprise qui les emploie et d’être consultés en temps utile sur les projets de décisions susceptibles d’affecter substantiellement leurs intérêts, notamment sur les décisions qui peuvent avoir des conséquences importantes sur la situation de l’emploi dans l’entreprise.

Le CEDS a examiné 21 situations nationales en 2022, dont 12 ont été jugées conformes, cinq non conformes et le CEDS a suspendu sa position concernant quatre situations nationales.

En ce qui concerne cette disposition, le CEDS a posé une question ciblée à tous les États sur la protection du droit à l’information et à la consultation pendant la pandémie de grippe aviaire de 19 ans. Les États ont été invités à fournir des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie pour garantir le respect du droit à l’information et à la consultation, en se référant spécifiquement à la situation et aux dispositions prises dans les secteurs d’activité les plus touchés par la crise.

Au sujet de l’article 21, quatre situations de non-conformité sur cinq résultent d’un manque répété d’informations. En particulier, le CEDS a estimé qu’il n’avait pas été établi que tous les travailleurs jouissaient du droit à l’information et à la consultation et que les travailleurs disposaient de voies de recours en cas de violation de leur droit à l’information et à la consultation (**Albanie, Bosnie-et-Herzégovine, Serbie, Türkiye**). Ce fait a donné lieu à un plus grand nombre de conclusions de non-conformité que lors du cycle de suivi précédent. Dans un cas, le CEDS a conclu que la situation n’était pas conforme au motif que certains salariés étaient exclus du calcul des effectifs effectué pour déterminer les seuils minimaux au-delà desquels des instances représentatives du personnel doivent être mises en place pour assurer l’information et la consultation des travailleurs (**France**).

Deux reports étaient dus à l’absence de réponse des États concernés aux questions précédentes du CEDS (**Hongrie, République de Moldova**). Le CEDS a reporté sa conclusion dans une situation où la loi avait été introduite pendant une pandémie, permettant aux employeurs d’introduire des mesures pour toute la durée des crises sans consultation avec les syndicats. Le CEDS a demandé davantage d’explications sur la portée et l’impact d’une telle mesure (**Bulgarie**). De même, dans une situation, il a demandé plus de clarifications sur la situation dans laquelle une période de notification de licenciement collectif a été raccourcie en période d’urgence (**Lettonie**).

Article 22 – Droit de participer à la détermination et à l’amélioration des conditions de travail

L’**article 22** de la Charte impose aux États parties d’adopter ou d’encourager des mesures permettant aux travailleurs de contribuer à la détermination et à l’amélioration des conditions de travail, de l’organisation du travail et du milieu de travail, à la protection de la santé et de la sécurité dans l’entreprise, à l’organisation des activités sociales dans l’entreprise et à la supervision de ces questions. Toutes ces questions sont également essentielles au maintien d’un environnement de travail sain et productif qui respecte les droits de l’Homme des travailleurs.

Le CEDS a examiné 20 situations nationales en 2022, dont 11 ont été jugées conformes, six non conformes et le CEDS a reporté sa position concernant trois situations.

En ce qui concerne cette disposition, le CEDS a posé une question ciblée à tous les États sur la protection du droit de participer à la définition et à l'amélioration de l'environnement de travail pendant la pandémie de grippe aviaire de 19 ans. Les États ont été invités à fournir des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie pour garantir le respect du droit de participer à la détermination et à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail, avec une référence spécifique à la situation et aux dispositions prises dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise.

Dans trois pays, la situation a été jugée non conforme à la Charte (**Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Serbie**) parce que les travailleurs ne se voient pas accorder un droit effectif de participer au processus de prise de décision au sein de l'entreprise sur les conditions de travail, l'organisation du travail et l'environnement de travail. En outre, les travailleurs ne disposent pas de voies de recours en cas de violation de ce droit.

Le CEDS a constaté deux situations de non-conformité résultant de l'absence de fourniture des informations demandées lorsque le CEDS avait précédemment ajourné sa conclusion (**Hongrie, Türkiye**).

D'autres reports sont dus à l'absence de réponse aux questions précédentes du CEDS (**Irlande, Espagne, France**).

Article 26 – Droit à la dignité au travail

En vertu de l'article 26 de la Charte, tous les travailleurs ont droit à la dignité au travail. En acceptant l'article 26 de la Charte, les États parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel (article 26§1) et le harcèlement moral (psychologique) (article 26§2), en prenant les mesures préventives et correctives appropriées.

En 2022, le CEDS a examiné les informations fournies par les États en réponse à des questions ciblées, ainsi que, le cas échéant, les précédentes conclusions de non-conformité, les reports ou l'attente des informations demandées.

Le CEDS a accueilli favorablement les informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique. Le CEDS a demandé des informations sur le cadre réglementaire et toute modification récente introduite pour lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations professionnelles. Il a demandé si des limites s'appliquaient à la compensation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel et moral (psychologique) pour des dommages moraux et matériels. Enfin, le CEDS a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises pendant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment par rapport au harcèlement sexuel et moral. Le CEDS a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de

nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

En ce qui concerne l'**article 26§1**, sur les 23 situations examinées en 2022, le CEDS a considéré que la situation était conforme dans six cas (**Estonie, France, Grèce, Irlande, Italie, et Portugal**).

Le CEDS a reporté ses conclusions pour sept pays (**Andorre, Autriche, Belgique, Bulgarie, Lettonie, République de Moldova, et Macédoine du Nord**).

Dans 10 cas (**Albanie, Azerbaïdjan, Finlande, Géorgie, Lituanie, Malte, Monténégro, 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 étaient les suivants :

- ▶ il n'a pas été établi qu'il existe une prévention adéquate du harcèlement sexuel au travail (**Azerbaïdjan, Serbie, Türkiye**) ;
- ▶ il n'a pas été établi que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées dans le cadre de la promotion de la sensibilisation, de l'information et de la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail (**Türkiye**) ;
- ▶ la législation pertinente ne prévoit pas de renversement de la charge de la preuve en cas de harcèlement sexuel (**Azerbaïdjan**) ;
- ▶ le cadre existant en matière de responsabilité des employeurs ne prévoit pas de recours suffisants et efficaces dans les cas de harcèlement sexuel lorsque des tiers sont impliqués (**Finlande, Géorgie, Azerbaïdjan**) ;
- ▶ il n'a pas été établi qu'il existe des recours suffisants et efficaces pour la protection des employés contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail (**Albanie, Azerbaïdjan**) ;
- ▶ les victimes de harcèlement sexuel ne bénéficient pas de voies de recours suffisantes et efficaces contre le harcèlement sexuel au travail (**République slovaque**) ;
- ▶ le cadre existant en matière de responsabilité des employeurs ne prévoit pas de recours suffisants et efficaces contre le harcèlement sexuel au travail (**Lituanie**) ;
- ▶ il n'a pas été établi qu'une réparation appropriée et efficace (indemnisation et réintégration) est garantie en cas de harcèlement sexuel (**Azerbaïdjan, Malte, Monténégro, Serbie, et République slovaque**) ;
- ▶ la loi ne garantit pas le droit à la réintégration des employés qui ont été licenciés injustement ou qui ont été poussés à démissionner pour des raisons liées au harcèlement sexuel (**Finlande**).

En ce qui concerne l'**article 26§2**, sur les 21 situations examinées en 2022, le CEDS a considéré que la situation était conforme aux exigences de cette disposition dans cinq cas (**Estonie, France, Irlande, Italie, Portugal**).

Le CEDS a reporté ses conclusions concernant huit pays (**Andorre, Belgique, Bulgarie, Grèce, Lettonie, République de Moldova, Macédoine du Nord, et Türkiye**).

Dans huit cas (**Albanie, Azerbaïdjan, Finlande, Géorgie, Lituanie, Malte, Serbie, et République slovaque**), le CEDS a estimé que la situation n'était pas conforme à cette disposition de la Charte. Les motifs de non-conformité étaient les suivants :

- ▶ il n'a pas été établi qu'il existe une prévention adéquate des problèmes moraux (psychologiques) liés au travail (**Albanie, Azerbaïdjan, République slovaque**).
- ▶ il n'a pas été établi qu'il existe des recours suffisants et efficaces contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou en relation avec le travail quant à la responsabilité de l'employeur (**Malte**);
- ▶ le cadre existant en matière de responsabilité des employeurs ne prévoit pas de recours suffisants et efficaces contre le harcèlement moral (psychologique) lié au travail (**Lituanie**);
- ▶ le code du travail ne prévoit pas de renversement de la charge de la preuve en cas de harcèlement moral (psychologique) (**Azerbaïdjan**);
- ▶ il n'a pas été établi qu'il existe des recours suffisants et efficaces pour la protection de la victime contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou en relation avec le travail (**Azerbaïdjan**);
- ▶ le cadre existant en matière de responsabilité des employeurs ne prévoit pas de recours suffisants et efficaces dans les cas de harcèlement moral (psychologique) lorsque des tiers sont impliqués (**Finlande, Géorgie, Azerbaïdjan**);
- ▶ il n'a pas été établi qu'une réparation appropriée et efficace (indemnisation et réintégration) est garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) (**Malte, Serbie, République slovaque**);
- ▶ une réparation appropriée et efficace (indemnisation et réintégration) n'est pas garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) lié au travail (**Azerbaïdjan**);
- ▶ la loi ne garantit pas le droit à la réintégration des employés qui ont été licenciés injustement ou qui ont été poussés à démissionner pour des raisons liées au harcèlement moral (psychologique) (**Finlande**).

Le CEDS a également adopté une **observation interprétative sur le harcèlement en ligne lié au travail**, soulignant que les droits et obligations découlant de l'article 26 de la Charte s'appliquent aux incidents de harcèlement en ligne ([voir l'introduction générale aux conclusions 2022](#)).

Article 28 – Droit des représentants des travailleurs à une protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Cette disposition garantit l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs à exercer leurs fonctions. À cette fin, il est établi que les représentants des travailleurs doivent bénéficier d'une protection effective contre les actes qui leur sont préjudiciables, y compris le licenciement fondé sur leur statut, et qu'ils doivent disposer des facilités nécessaires à l'exercice rapide et efficace de leurs fonctions. Cette disposition complète l'article 5, qui prévoit des droits similaires pour les représentants syndicaux.

En 2022, le CEDS a examiné la situation concernant l'article 28 dans 24 pays. Le CEDS a examiné la protection accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats contre les licenciements et contre les actes préjudiciables autres que le licenciement, qui peuvent impliquer, par exemple, le refus de certains avantages, de possibilités

de formation, de promotions ou de transferts, la discrimination lors de la mise à pied ou de l'attribution d'options de retraite, le fait de faire l'objet d'une réduction d'équipe ou de toute autre abus. Afin de garantir l'efficacité de cette protection, la Charte exige qu'elle se prolonge pendant une période raisonnable (au moins six mois) après l'expiration du mandat des représentants.

Le CEDS a également examiné la situation dans les pays concernés en ce qui concerne les facilités accordées aux représentants des travailleurs et des syndicats pour leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions. Ces facilités comprennent, par exemple, l'octroi de congés payés pour représenter les travailleurs, des contributions financières aux comités d'entreprise, l'utilisation de locaux et de matériel pour les comités d'entreprise.

En 2022, sur les 24 pays dont la situation a été examinée par le CEDS, 13 pays ont reçu des conclusions de non-conformité (**Albanie, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Finlande, République de Moldova, Monténégro, Macédoine du Nord, Roumanie, République slovaque et Türkiye**), six pays ont reçu des conclusions de report (**Belgique, Grèce, Irlande, Lettonie, Malte et Serbie**) et cinq pays ont reçu des conclusions de conformité (**Estonie, France, Italie, Lituanie, Portugal**).

Les conclusions de non-conformité concernaient :

- ▶ la protection accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats n'est pas prolongée pendant une période raisonnable après la fin de leur mandat ;
- ▶ l'absence de protection suffisante contre les actes préjudiciables en l'absence de licenciement ;
- ▶ l'absence de recours juridiques permettant aux représentants des travailleurs et des syndicats de contester leur licenciement et d'autres actes préjudiciables autres que le licenciement ;
- ▶ l'absence de dispositions légales pour la réintégration des travailleurs et des représentants syndicaux illégalement licenciés ;
- ▶ il n'est pas établi que les facilités accordées aux représentants des travailleurs et des syndicats sont adéquates ou que des facilités identiques à celles accordées aux représentants syndicaux ne sont pas mises à la disposition des autres représentants des travailleurs.

Le motif de non-conformité le plus fréquent est que la protection accordée aux représentants des travailleurs et des syndicats n'est pas prolongée pendant une période raisonnable après la fin de leur mandat (**Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine (district de Brcko), Bulgarie, Macédoine du Nord, Roumanie et Türkiye**). Dans de nombreux pays, la protection est limitée à la durée du mandat des représentants des travailleurs ou des syndicats et n'est pas du tout prolongée après l'expiration de leur mandat. En **Roumanie**, la nouvelle loi sur le dialogue social récemment entrée en vigueur n'a pas étendu la protection au-delà de la fin du mandat des représentants des travailleurs et des syndicats et n'a pas mis la situation en conformité avec la Charte. Pour ce qui est de l'**Autriche**, la période de trois mois au-delà du mandat pendant laquelle la protection est accordée n'est pas raisonnable et n'est donc pas en conformité avec la Charte.

En ce qui concerne la protection contre les actes autres que le licenciement, il arrive que cette protection ne soit pas accordée en dehors de la période de négociation collective (**Azerbaïdjan**) ou que les représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux ne bénéficient pas d'une protection (**République de Moldova** et **Monténégro**).

Dans certains pays, les recours juridiques dont disposent les représentants des travailleurs pour contester leurs licenciements et d'autres actes préjudiciables ont été jugés inefficaces : parfois en raison de l'absence totale de recours juridiques pour contester les licenciements (**Bosnie-Herzégovine (district de Brcko)**), et parfois en raison de l'inadéquation des indemnités accordées en cas de licenciement illégal (**Bulgarie** et **République slovaque**).

Dans une conclusion (**Finlande**), le motif de non-conformité était l'absence de possibilité de réintégration en cas de licenciement illégal. Le CEDS a donc confirmé sa jurisprudence selon laquelle la réintégration est un élément important de la protection accordée aux représentants des travailleurs contre les licenciements illégaux.

L'insuffisance des facilités accordées aux travailleurs et aux représentants syndicaux a été un motif de non-conformité pour huit pays. Dans certains pays, cela était dû à un manque total d'informations à cet égard (**Albanie**, **Bosnie-Herzégovine (district de Brcko)**, **République de Moldova**, **Monténégro** et **Macédoine du Nord**) et dans d'autres pays, à des informations insuffisantes (**Arménie**, **Roumanie** et **Türkiye**), car elles ne couvraient pas les facilités telles que l'accès aux locaux, l'utilisation de matériel, la distribution d'informations, le soutien en termes d'avantages, les coûts de formation.

En conclusion, dans la majorité des pays examinés (13 sur 24), la situation n'est pas conforme à l'article 28 et le problème le plus courant est l'absence de prolongation de la protection accordée pendant une période raisonnable après la fin du mandat.

Le CEDS a constaté quelques évolutions positives dans certains pays, bien que ces évolutions positives n'aient pas toujours été suffisantes pour aboutir à une conclusion de conformité.

Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciement collectif

L'article 29 vise à garantir le droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs. À cette fin, il établit que les États parties doivent veiller à ce que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs, en temps utile avant ces licenciements collectifs, sur les moyens d'éviter les licenciements collectifs ou d'en limiter l'occurrence et d'en atténuer les conséquences.

Outre la procédure de consultation, les États parties doivent mettre en place des garanties pour que le droit des représentants des travailleurs à être informés puisse être effectivement exercé. Par conséquent, lorsque les employeurs ne respectent pas leurs obligations, il devrait être possible de recourir à des procédures administratives ou judiciaires avant que les licenciements ne soient effectués, afin de s'assurer qu'ils ne sont pas mis en œuvre avant que l'obligation de consultation ne soit remplie.

Il faut prévoir des sanctions a posteriori et celles-ci doivent être efficaces, c'est-à-dire suffisamment dissuasives pour les employeurs.

En 2022, le CEDS a examiné la situation de l'article 29 de la Charte dans 22 pays.

Parmi les 22 pays il a été conclu quatre pays n'étaient pas en conformité avec la Charte (**Azerbaïdjan, Géorgie, Macédoine du Nord et Serbie**). Les conclusions de cinq pays ont été reportée (**Albanie, Bulgarie, Grèce, Portugal et République slovaque**) et la situation de 13 pays a été considérée comme étant conforme à la Charte.

Les conclusions de non-conformité étaient toutes fondées sur l'absence de mesures préventives et de sanctions dans le droit national afin de garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'employeur ne se soit acquitté de son obligation d'informer et de consulter les travailleurs.

Les cinq conclusions de report sont fondées sur l'absence d'informations suffisantes concernant les sanctions et/ou les mesures préventives applicables. En ce qui concerne l'**Albanie**, la **Bulgarie** et le **Portugal**, les rapports nationaux n'ont apporté aucune réponse aux questions précédemment posées par le CEDS, à savoir s'il existe des mesures préventives visant à garantir que les employeurs ne manquent pas à leur obligation de consulter les représentants des employeurs dans le cadre de cette procédure. Le CEDS a donc réitéré ses questions et reporté ses conclusions pour ces pays.

Le rapport fourni par la **République Slovaque** ne fournit aucune réponse sur les mesures préventives visant à garantir que les licenciements ne sont pas effectués avant que l'obligation de consultation ne soit remplie. Des tiers ont indiqué que les sanctions en cas de manquement aux obligations n'étaient pas appliquées efficacement. Le CEDS a donc demandé des informations à ce sujet et reporté sa conclusion.

C'était la première fois que le CEDS examinait la situation de la **Grèce** concernant l'article 29. Les questions soulevées par le CEDS concernaient certaines clarifications concernant les procédures de licenciement et l'existence de mesures préventives, ainsi que les sanctions pour les employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations en matière d'information et de consultation.

Dans 13 pays, la situation est conforme à la Charte. Pour ce qui est de la **Lettonie** et le **Monténégro**, les conclusions précédentes étaient un report dans l'attente de la réception des informations demandées. Au vu des informations soumises dans les rapports actuels, il a été conclu que la situation dans ces pays était conforme à l'article 29. Pour les 11 autres pays, le CEDS a maintenu ses conclusions antérieures selon lesquelles la situation était conforme à la Charte. Pour ce qui est de la **Belgique** et la **Lituanie**, le CEDS a demandé des informations supplémentaires et actualisées sur les mesures préventives et les sanctions applicables lorsque l'employeur ne notifie pas, n'informe pas et ne consulte pas les travailleurs des licenciements prévus.

En conclusion, dans la majorité des pays examinés, la situation nationale était conforme à l'article 29. Le problème le plus important, dans les pays ayant reçu une conclusion de non-conformité, était l'absence de mesures préventives visant à garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'employeur ne se soit acquitté de son obligation d'information et de consultation (telles que le recours

à des procédures administratives et judiciaires) et l'absence de sanctions efficaces applicables dans les cas où les employeurs ne s'acquittent pas de leurs obligations au titre de l'article 29.

4.3. Exemples de développements positifs dans l'application de la Charte sociale européenne

Dans ses conclusions 2022/XXII-3, le CEDS a noté un certain nombre d'évolutions positives dans l'application de la Charte, soit par l'adoption de nouvelles législations ou de changements de pratiques dans les États parties, soit, dans certains cas, sur la base de nouvelles informations clarifiant la situation quant aux questions soulevées lors d'examen antérieurs.

Le CEDS s'est félicité de ces évolutions qui contribuent à une meilleure mise en œuvre de la Charte au niveau national et a invité les États parties à poursuivre leurs efforts en vue d'assurer la mise en œuvre concrète et effective de tous les droits de la Charte.

Ce chapitre contient une liste non exhaustive d'exemples de progrès par pays et par disposition en ce qui concerne les pays liés par la Charte de 1961 et les pays liés par la Charte révisée de 1996.

Article 2§1

Arménie

Le 29 avril 2020, la loi n° HO-237-N, a été adoptée, par laquelle le Code des infractions administratives de la République d'Arménie a été complété par l'article 230.1. En vertu de cette disposition, l'organe d'inspection s'est vu accorder le pouvoir d'enquêter sur les cas d'infractions administratives et d'imposer des sanctions administratives.

Lettonie

Il ressort des données fournies qu'entre 2017 et 2020, le nombre d'infractions concernant l'aménagement du temps de travail a légèrement diminué.

Article 2§2

République slovaque

Depuis le début de l'année 2019, l'indemnisation du travail des jours fériés a été portée à 100 % du salaire moyen de l'employé pour tout le monde. Cette mesure s'applique à tous les secteurs de l'économie (privé et public), à toutes les catégories de travailleurs et à tous les types de contrats de travail. Chaque travailleur effectuant un travail pendant les jours fériés reçoit son salaire habituel et une prime d'au moins 100 %. Le Code du travail autorise également des compensations plus élevées sur la base de conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux.

Article 2§4

République de Moldova

L'article 118§3, du Code du travail a été révisé par la loi n° 157 de 2017 afin de prévoir qu'en cas de report, au moins 14 jours civils de congé annuel payé sont accordés au travailleur concerné, tandis que la partie restante est accordée avant la fin de l'année suivante.

Luxembourg

La loi du 8 avril 2018 modifiant le Code du travail a introduit une nouvelle disposition dans le Code du travail. Le nouvel article L. 233-8 prévoit que « le congé peut être pris en une seule fois, sauf si les besoins du service ou les souhaits justifiés du salarié exigent qu'il soit fractionné, auquel cas l'une des fractions de la période de congé prise doit être au moins égale à deux semaines civiles » (anciennement 12 jours consécutifs).

Article 2§7

République de Moldova

Le CEDS a pris note de la nouvelle législation adoptée en **République de Moldova** qui introduit des examens médicaux obligatoires avant d'être affecté à un travail de nuit.

Article 4§2

Arménie

Les primes prévues pour les heures supplémentaires et celles prévues pour le travail effectué les jours de repos et les jours non ouvrables prescrits par la loi sont des garanties irremplaçables définies par le Code du travail. Ainsi, si le travail effectué les jours de repos, les jours fériés chômés et les jours de commémoration définis par la loi constitue également du travail supplémentaire pour les travailleurs, l'employeur doit verser au travailleur les primes prévues pour le travail supplémentaire et pour le travail effectué les jours de repos, les jours fériés chômés et les jours de commémoration définis par la loi. De même, lorsque, avec l'accord des parties, la prime pour le travail effectué les jours fériés chômés et les jours de commémoration définis par la loi prend la forme d'un temps de repos, le travailleur se voit accorder à la fois le temps de repos supplémentaire en compensation du travail effectué les jours de repos et les jours fériés chômés et les jours de commémoration, et la prime prévue pour le travail en heures supplémentaires.

Estonie

L'article 44 de la loi sur les contrats de travail (ECA) prévoit un système mixte de compensation des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires peuvent être compensées de deux manières : par de l'argent ou par du temps libre. En vertu de l'article 44, §6, de la loi sur les contrats de travail, l'employeur doit compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée égale à celle des heures supplémentaires, sauf s'il a été convenu que les heures supplémentaires seraient compensées en argent. L'article 44§7, de la CCE prévoit que si les heures supplémentaires sont compensées en argent, elles doivent l'être à un taux de 1,5. Lorsqu'un congé est accordé au lieu d'une compensation monétaire, ce congé ne peut être déduit des périodes de repos normales et doit être payé comme des heures de travail. L'employeur doit donc payer le salaire normal pour les heures supplémentaires et accorder un congé d'une durée égale à celle des heures supplémentaires effectuées.

Lituanie

L'article 144 du nouveau Code du travail, entré en vigueur le 1er juillet 2017, indique que le travail effectué les jours de congé et les jours fériés, la nuit ou pendant les heures supplémentaires par un organe de direction unipersonnel d'une personne morale doit être enregistré mais n'est pas rémunéré, sauf si les parties en conviennent autrement dans le contrat de travail. Le travail effectué les jours de congé et les jours fériés, la nuit ou pendant les heures supplémentaires par les cadres d'une personne morale doit être enregistré et rémunéré de la même manière que le travail effectué selon les dispositions habituelles en matière de temps de travail, à moins que les parties n'en décident autrement dans le contrat de travail. Il existe des règles spécifiques sur la rémunération des heures supplémentaires pour les employés des institutions budgétaires, conformément à la loi sur la rémunération des employés des institutions nationales et municipales de la République de Lituanie et sur la rémunération des membres de la Commission²¹, qui prévoit une majoration de la rémunération des heures supplémentaires. Conformément à la loi sur la fonction publique, les fonctionnaires sont également rémunérés pour les heures supplémentaires.

Article 2.4

Macédoine du Nord

La situation en **Macédoine du Nord** a changé en 2021 afin de garantir un jour de repos hebdomadaire, si possible un dimanche et exceptionnellement un autre jour de la semaine. La commission a noté que la situation a été modifiée, mais en dehors de la période examinée.

Article 4§4

Belgique

Le régime qui permettait de ne pas tenir compte des délais de préavis ne s'applique plus depuis le 1er janvier 2018.

Estonie

Le règlement et les délais de préavis fixés pour les fonctionnaires sont les mêmes que ceux prévus à l'article 97§2, de la loi sur les contrats de travail (LCC). L'article 97§2 de la LCC prévoit des délais de préavis qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur et qui ne sont pas manifestement déraisonnables.

Article 6§4

Géorgie

En ce qui concerne le droit de lancer une action collective, l'article 48 du code du travail prévoit que les syndicats et un groupe d'au moins 20 employés ont le droit de lancer un appel à la grève.

21. Il s'agit de multiples commissions telles que les conseils, la Cour d'arbitrage sur les questions d'emploi, le Conseil du conseil scientifique lituanien, etc.

Article 26

Estonie

Des modifications ont été apportées à la loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) en 2019 afin de renforcer la protection des travailleurs contre les risques psychosociaux, y compris le harcèlement au travail, et de préciser les obligations des employeurs en matière de prévention de ces risques psychosociaux.

Le livre vert sur la santé mentale a été créé en collaboration avec les partenaires sociaux. Le portail de la vie professionnelle comporte une page web consacrée à la santé mentale qui fournit des informations utiles sur les risques psychosociaux, tant pour les employeurs que pour les employés.

France

La définition du harcèlement sexuel dans le code du travail a été modifiée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, et intègre désormais la notion de « harcèlement de groupe » (« *mobbing* »). Par ailleurs, en vertu de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, le sexisme entre désormais dans le champ du harcèlement sexuel.

Irlande

La loi de 2020 sur le harcèlement, les communications nuisibles et les infractions connexes (« loi Coco ») a créé deux infractions pénales distinctes fondées sur l'image et a élargi le champ d'application de l'infraction existante de harcèlement pour couvrir toutes les formes de communications persistantes concernant une personne.

Italie

En 2017, des modifications ont été apportées au Code de l'égalité des chances (décret législatif n° 198 du 11 avril 2006) en vue de renforcer la protection contre les repréailles pour les travailleurs qui intentent une action en justice pour avoir été victimes de harcèlement ou de harcèlement sexuel (nouveau paragraphe 3-bis de l'article 26).

Monténégro

En vertu de la nouvelle loi sur le travail (*Journal officiel du Monténégro*, n° 74/19, entrée en vigueur le 6 janvier 2020), l'interdiction du harcèlement et du harcèlement sexuel au travail et en relation avec le travail s'applique désormais également à l'accès à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle et à la formation professionnelle avancée, à la promotion au travail et à la cessation d'emploi, ainsi qu'à d'autres aspects de l'emploi (article 10§1, de la loi sur le travail).

Macédoine du Nord

En octobre 2020, une nouvelle loi sur la prévention et la protection contre la discrimination a été adoptée. Elle définit le harcèlement et le harcèlement sexuel (article 10) et prévoit de nouvelles compétences et la professionnalisation de la Commission pour la protection contre la discrimination.

Portugal

Des modifications ont été apportées au Code du travail par le biais de la loi n° 73 du 16 août 2017 et de la loi n° 93 du 4 septembre 2019 concernant les pratiques de harcèlement dans les relations de travail afin de renforcer la protection des victimes de harcèlement et des personnes témoins de harcèlement, et d'imposer aux employeurs l'obligation de disposer d'un code de conduite sur les pratiques de harcèlement dans les entreprises de plus de sept salariés.

Article 28

Arménie

Le CEDS a noté que, selon le projet d'amendements du Code du travail préparé par le ministère du travail et des affaires sociales, les représentants des travailleurs ne peuvent être licenciés dans les six mois suivant l'expiration de leur mandat sans l'accord préalable de l'organe représentatif des travailleurs. En outre, en ce qui concerne les installations, le même projet de loi prévoit que les représentants des travailleurs soient exemptés de l'exécution des tâches professionnelles et qu'ils sont rémunérés aux deux tiers de leur salaire horaire moyen pour ces périodes. Le CEDS a demandé des informations sur l'adoption de ce projet de loi.

Lituanie

Le nouveau Code du travail, entré en vigueur en juin 2017, établit des restrictions concernant la résiliation du contrat de travail et la détérioration des conditions du contrat de travail des représentants des travailleurs sans le consentement du chef de la division territoriale de l'inspection nationale du travail. Cette réglementation vise à garantir que les personnes exerçant des fonctions de représentation des travailleurs ne subissent pas de discrimination ou d'autres conséquences négatives en raison de leur rôle. Les restrictions s'appliquent pendant la période pour laquelle les personnes représentant les travailleurs sont élues et pendant six mois après la fin de leur mandat.

Portugal

Dans le cadre de l'adoption des mesures nécessaires à la lutte contre la pandémie de Covid-19, outre le régime de protection des représentants des travailleurs décrit dans le rapport, des mesures ont été prises pour renforcer la protection des travailleurs contre les licenciements illégaux dans le contexte économique et commercial difficile, notamment l'interdiction de licenciement imposée aux employeurs bénéficiant du licenciement « simplifié » et les autres mesures de soutien prévues et réglementées dans le décret-loi n° 10-G/2020, qui couvrent tous les travailleurs, sont également applicables aux représentants des travailleurs.

Turquie

Afin de garantir que la pandémie de Covid-19 ne soit pas utilisée comme une excuse pour un licenciement, une restriction temporaire sur la résiliation des contrats de travail par les employeurs a été introduite pour tous les travailleurs, y compris les

syndicats et les représentants des travailleurs, dans l'article 10 temporaire de la loi sur le travail n° 4857.

Article 29

France

C'est précisément pour éviter que la pandémie n'entraîne des licenciements que le Gouvernement a déployé un dispositif de protection. L'activité partielle de longue durée (APLD) (prévue par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020) a été adoptée pour soutenir l'activité économique dans le cadre du Plan France Relance et offre la possibilité à une entreprise – confrontée à une réduction durable de son activité – de réduire le temps de travail de ses salariés, et à ces derniers de percevoir une allocation pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements, notamment en termes de maintien dans l'emploi. En 2020, les entreprises ont massivement utilisé le dispositif d'activité partielle. Ce recours massif à l'activité partielle a permis de couvrir rapidement et intégralement les salariés en incapacité de travail, et ainsi d'éviter leur licenciement. Selon le rapport, depuis la mise en place de l'APLD à l'été 2020, 68 conventions de branches professionnelles ont été conclues, dont 63 ont été étendues. Plus de 6,9 millions de salariés sont couverts par ces accords.

Géorgie

Les dispositions du Code du travail relatives aux licenciements collectifs ont été modifiées en 2020. Selon les dispositions modifiées, si l'employeur prévoit un licenciement collectif, il est tenu d'entamer des consultations avec les représentants des syndicats ou des travailleurs, dans un délai raisonnable. Les consultations doivent au moins porter sur les moyens d'éviter les licenciements collectifs ou de réduire le nombre de salariés à licencier, ainsi que sur la possibilité d'aider les salariés licenciés à poursuivre leur emploi ou leur formation. En outre, l'employeur est tenu d'envoyer une notification écrite aux ministères concernés, notamment le ministère du travail, de la santé et des affaires sociales, ainsi qu'aux employés dont les contrats de travail sont résiliés, au moins 45 jours civils avant le licenciement collectif. L'employeur est également tenu d'envoyer une copie de la notification envoyée au ministère, au syndicat (ou au représentant des travailleurs). Le licenciement collectif prend effet 45 jours civils après la notification au ministère.

Lituanie

L'article 207 du nouveau Code du travail (juin 2017) régit les procédures d'information et de consultation en cas de licenciement collectif. Ainsi, avant d'adopter une décision de licenciement collectif, l'employeur doit informer et consulter les CEDSs d'entreprise. L'employeur fournit par écrit les informations suivantes aux CEDSs d'entreprise au plus tard sept jours ouvrables avant le début prévu des consultations : 1) les raisons du projet de licenciement ; 2) le nombre total de travailleurs et le nombre de travailleurs licenciés, par catégorie ; 3) le délai dans lequel les contrats de travail seront résiliés ; 4) les critères de sélection des travailleurs à licencier ; 5) les conditions de résiliation des contrats de travail et d'autres informations importantes.

En outre, l'article 209 du nouveau code du travail régit la responsabilité des employeurs en cas de manquement aux obligations d'information et de consultation. Si le code n'en dispose pas autrement, l'organe de résolution des conflits au travail compétent a le droit d'annuler les décisions de l'employeur et d'exiger que certaines mesures soient prises, ainsi que d'appliquer la responsabilité établie dans le présent code ou dans le code des infractions administratives de la République de Lituanie.

République de Moldova

En mai 2018, le Parlement de la République de Moldova a adopté la loi n° 85 modifiant et complétant le Code du travail. Le nouvel article 185 de ce code prévoit de nouvelles garanties en cas de licenciements collectifs. Ainsi, dans les cas où des mesures impliquant des licenciements collectifs sont envisagées, l'employeur est tenu d'en informer, trois mois à l'avance, les représentants des travailleurs et d'engager des consultations avec ces derniers en vue de parvenir à un accord. Au moins cinq jours ouvrables avant le début des consultations, l'employeur est tenu de fournir aux travailleurs concernés toutes les informations nécessaires disponibles sur les motifs du licenciement, le nombre et les catégories de travailleurs à licencier, la période au cours de laquelle les licenciements auront lieu, les critères de sélection des travailleurs à licencier et la méthode de calcul des indemnités.

4.4. Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale : Suivi des conclusions du Comité européen des droits sociaux

En 2022, le Comité Gouvernemental a examiné les mesures de suivi mises en place par les gouvernements nationaux concernant les conclusions de non-conformité émises par le Comité européen des droits sociaux portant sur les articles de la Charte sociale européenne relatifs au groupe thématique : « Santé, sécurité sociale et protection sociale » (Conclusions 2021).

Le Comité Gouvernemental a tenu deux réunions en 2022 (144e réunion du 3 mai au 3 juin 2022, 145e réunion du 21 au 25 novembre 2022) sous la présidence de M. Joseph Faber (Luxembourg). A l'occasion de sa réunion d'automne, M. Joseph Faber a quitté son poste de représentant du Luxembourg et le Comité Gouvernemental a donc procédé à l'élection de son nouveau Bureau pour le reste du mandat (jusqu'au 31 décembre 2023) : M. Aongus Horgan (Irlande), Présidente : Mme Julie Gomis (France), Vice-présidente : Mme Yvette Kalden (Pays Bas), Vice-présidence et membres du Bureau : M. Edward Buttieg (Malte) et Mme Velga Lazdina-Zaka (Lettonie).

Les conclusions en vue de l'examen du Comité Gouvernemental en 2022 étaient :

- ▶ Le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3) ;
- ▶ Le droit à la protection de la santé (article 11) ;
- ▶ Le droit à la sécurité sociale (article 12) ;
- ▶ Le droit à l'assistance sociale et médicale (article 13) ;
- ▶ Le droit au bénéfice des services sociaux (article 14) ;

- ▶ Le droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23/ article 4 du Protocole Additionnel de 1988);
- ▶ Le droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion (article 30)

Article	États concernés
CSER 3§2	ROUMANIE
1961 CSE 3§1	ROYAUME-UNI
CSER 3§3	ESTONIE
CSER 3§3	TÜRKIYE
CSER 11§1	AZERBAÏDJAN
CSER 11§1	GEORGIE
CSER 11§1	MOLDOVA
CSER 11§1	ROUMANIE
CSER 11§2	GEORGIE
CSER 11§3	AZERBAÏDJAN
CSER 11§3	GEORGIE
CSER 11§3	REPUBLIQUE DE MOLDOVA
CSER 11§3	ROUMANIE
CSER 12§1	ARMENIE
CSER 12§1	ESTONIE
CSER 12§1	GEORGIE
CSER 12§1	HONGRIE
CSER 12§1	LETTONIE
CSER 12§1	MONTENEGRO
CSER 12§1	ROUMANIE
CSER 12§3	ARMENIE
CSER 12§3	ROUMANIE
CSER 13§1	ARMENIE
CSER 13§1	BOSNIE-HERZEGOVINE
1961 CSE 13§1	CROATIE
1961 CSE 13§1	REPUBLIQUE TCHEQUE
CSER 13§1	MONTENEGRO
CSER 13§1	ROUMANIE
1961 CSE 13§1	ESPAGNE
1961 CSE 13§1	ROYAUME UNI
1961 CSE 13§4	CROATIE
CSER 14	AZERBAÏDJAN

Article	États concernés
CSER 14	HONGRIE
CSER 14	LETONNIE
1961 CSE 14	POLOGNE
CSE 4 du Protocol Additionnel de 1988	DANEMARK
CSER 23	MALTE
CSER	PAYS BAS
CSER 23	NORVEGE
CSER 30	ESTONIE

En résultat de l'examen 2022, le Comité Gouvernemental a proposé 14 projets de recommandation au Comité des Ministres. 12 ébauches de recommandation concernaient les articles 3 paragraphe 2, 3 paragraphe 3, 3 paragraphe 4, 11 paragraphe 1, 11 paragraphe 3, 13 paragraphe 1, 14 paragraphe 1 et 23. En outre, le Comité Gouvernemental a proposé 2 ébauches de recommandation additionnelles concernant les États ayant manqué à la soumission d'un rapport : une à l'intention de l'Islande et de l'Allemagne, n'ayant pas présenté de rapport sur la CSE en 2021 rendant impossible l'élaboration d'une conclusion ; ainsi qu'une seconde relative aux conclusions de non-conformité résultant d'un manque d'informations répété ou de la transmission d'informations insuffisantes au Comité Européen des droits sociaux qui ne peut donc pas établir si la situation nationale est conforme à la Charte en vertu des articles 3§3 (pour Malte et la Moldova), article 11§3 (pour l'Albanie, l'Azerbaïdjan et la République slovaque), article 13§4 (pour la Turquie) et article 14§2 (pour la Bosnie-Herzégovine et la Turquie).

Le Comité Gouvernemental a abandonné sa pratique de voter pour des avertissements. Lors de son analyse, il a noté d'importants développements positifs dans plusieurs États Parties et a encouragé les gouvernements à poursuivre leurs efforts en vue d'assurer leur conformité à la Charte sociale européenne et les a exhortés de tenir compte de toute recommandation antérieure adoptée par le Conseil des Ministres.

Le Comité gouvernemental a également suivi de près les travaux du Groupe de travail du Comité des Ministres (GT-CHARTE) chargé de réfléchir au renforcement de l'efficacité de la Charte. Il a préparé plusieurs documents de réflexion et a entamé les travaux de mise en œuvre du paquet de réformes adopté par le Comité des Ministres visant à moderniser le système de la Charte sociale européenne (CM(2022)114-final) le 27 septembre 2022. A cet égard, le Comité gouvernemental a convoqué une réunion de son groupe de travail interne sur la réforme afin d'adapter ses méthodes de travail et son règlement intérieur au paquet de réformes adopté par le Comité des Ministres.

5. Procédure relative aux dispositions non acceptées

5.1. Introduction

La Charte sociale européenne repose sur un système de ratification, qui permet aux États, dans certaines circonstances, de choisir les dispositions qu'ils sont prêts à accepter en tant qu'obligations juridiques internationales contraignantes. Ce système est prévu par l'article A de la Charte sociale européenne révisée (article 20 de la Charte de 1961).

Il est dans l'esprit de la Charte que les États augmentent progressivement leurs engagements, tendant vers l'acceptation de la plupart – sinon de la totalité – des dispositions de la Charte, par opposition à une stagnation à la carte ([CM\(2022\)196-final](#)). Ainsi, le même article A de la Charte sociale européenne révisée (article 20 de la Charte de 1961) permet aux États, à tout moment après la ratification du traité, de notifier au Secrétaire général leur acceptation d'articles ou de paragraphes supplémentaires.²²

En vertu de l'article 22 de la Charte de 1961 les Parties contractantes adresseront au Secrétaire Général, à des intervalles appropriés, à la demande du Comité des Ministres, des rapports relatifs aux dispositions de la partie II de la Charte qu'elles n'ont pas acceptées au moment de leur ratification ou de leur approbation ou dans une notification ultérieure. Le Comité des Ministres déterminera de temps à autre les dispositions au sujet desquelles ces rapports seront demandés et la forme des rapports à fournir.

Pendant les premières années d'existence de la Charte, cette procédure a pris la forme d'un exercice de rapport traditionnel, les États soumettant des rapports décrivant la situation en droit et en pratique par rapport aux dispositions concernées. Ces rapports ont été examinés par le CEDS. Le Comité des Ministres a lancé ces « exercices » à huit reprises entre 1981 et 2002.

En décembre 2002, le Comité des Ministres a décidé que « les États ayant ratifié la Charte sociale européenne révisée devraient faire un rapport sur les dispositions non acceptées tous les cinq ans après la date de ratification » et a « invité le Comité européen des droits sociaux à organiser la présentation pratique et l'examen des rapports avec les États concernés » ([Décision du Comité des Ministres du 11 décembre 2002](#))²³. Suite à cette décision, depuis 2003, le Comité européen des droits sociaux a examiné – soit en réunion, soit dans le cadre d'une procédure écrite – la situation en droit et en pratique dans les États concernés sous l'angle de la compatibilité de

22. Voir Annexe 7 : Nombre des dispositions acceptées par année depuis 1962

23. Voir/Del/Dec(2002)821/4.1 at https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016804d2532

cette situation avec les dispositions non acceptées de la Charte. L'exercice visait à encourager les États à accepter de nouvelles dispositions.

Constatant que l'exercice ne donnait pas les résultats escomptés, le Comité des Ministres a adopté le 11 décembre 2019 une [Décision](#)²⁴ invitant le CEDS à utiliser pleinement les possibilités de dialogue offertes par l'article 22 (dispositions non acceptées) de la Charte sociale européenne de 1961 (STE n° 35), et à inclure dans cet exercice un dialogue avec les États membres qui ne sont pas encore parties à la Charte révisée, en vue de les encourager à la ratifier». En juillet 2022, le CEDS a invité le Secrétariat à désormais rendre publics sur le site internet de la Charte les rapports des États sur les dispositions non acceptées, en plus des rapports du CEDS qui étaient déjà publiés sur le site. En outre, en septembre 2022, le Comité européen des droits sociaux a adopté une décision visant à appliquer dorénavant la procédure relative aux dispositions non acceptées à tous les États parties à l'une ou l'autre des chartes, de manière renforcée, en vue de renforcer l'impact de la Charte sociale européenne. La procédure prévoit la soumission obligatoire d'informations écrites par les États parties conformément à un calendrier préétabli, ainsi que des réunions bilatérales supplémentaires lorsqu'il est jugé qu'elles apportent une valeur ajoutée. Les informations écrites soumises par les États parties sont rendues publiques dès leur réception et les partenaires sociaux nationaux et internationaux, les organisations non gouvernementales, les institutions nationales des droits de l'Homme, les organismes de promotion de l'égalité et les autres parties prenantes ont la possibilité de faire part de leurs commentaires dans les trois mois qui suivent.

Un tableau détaillé des dispositions acceptées de la Charte sociale européenne figure à l'annexe 8²⁵.

5.2. États parties concernés en 2022

En 2022, la procédure relative aux dispositions non acceptées concernait quatre États: Albanie, Finlande, Macédoine du Nord et Türkiye. Les restrictions de voyage liées à la pandémie de Covid-19 étant maintenues en 2022, le CEDS a décidé d'inviter ces États à soumettre des informations écrites. En 2022, la commission a adopté les rapports de suivi sur les dispositions non acceptées en ce qui concerne la Finlande et la Turquie. L'Albanie et la Macédoine du Nord n'ont pas fourni les rapports requis en 2022.

La Finlande

La Finlande a ratifié la Charte révisée le 21 juin 2002, acceptant 88 des 98 paragraphes. La Charte révisée est entrée en vigueur le 1er août 2002. La Finlande n'a pas encore accepté les 10 paragraphes numérotés suivants: Article 3§2-3, Article 4§1 et 4, Article 7§6 et 9, Article 8§1, 3 et 5 et Article 19§10.

24. Voir CM CM/Del/Dec(2019)1363/4.1c at: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680993bba

25. Voir annexe 8: Table of accepted provisions of the Revised European Social Charter (1996) and provisions of the 1961 European Social Charter and of the Additional Protocol of 1988

La procédure relative aux dispositions non acceptées prévue par l'article 22 de la Charte de 1961 a été appliquée à quatre reprises. En 2007 et 2017, la procédure a été menée dans le cadre de réunions entre le CEDS et des représentants de diverses autorités finlandaises. En 2012 et 2022, le CEDS a mené la procédure en invitant le gouvernement à fournir des informations écrites.

Après avoir examiné les informations écrites fournies par le gouvernement finlandais, en 2022, le CEDS a considéré que l'article 19§10 pouvait être accepté immédiatement et qu'il n'y avait pas d'obstacles significatifs en droit et en pratique à l'acceptation des articles 4§1, 7§ 6 et 9 et 8§ 1 et 3.

A propos des articles 3§2 et 3, le CEDS a confirmé son précédent avis de 2017, selon lequel des modifications législatives semblent nécessaires pour rendre la situation conforme à la Charte révisée. Toutefois, il a encouragé le gouvernement finlandais à l'envisager sans délai compte tenu de l'augmentation récente des nouvelles formes de travail indépendant nourries par les technologies numériques et les nouveaux modèles d'affaires, et également amplifiées par la pandémie de Covid-19.

Au sujet des articles 8§5 et 4§4, le CEDS a estimé que des changements législatifs étaient nécessaires pour rendre la situation conforme à la Charte et a invité le gouvernement finlandais à lever les obstacles à l'acceptation de ces dispositions.

Le CEDS a invité la Finlande à envisager d'accepter dès que possible les dispositions supplémentaires de la Charte révisée afin de consolider le rôle de la Charte dans la garantie et la promotion des droits sociaux.

Le prochain examen des dispositions non-acceptées par la Finlande aura lieu en 2027.

Le rapport du CEDS peut être consulté à l'adresse suivante : [La Finlande et la Charte sociale européenne – Droits sociaux \(coe.int\)](#)²⁶.

La Türkiye

La Türkiye a ratifié la Charte révisée le 27 juin 2007, acceptant 29 des 31 articles et 91 des 98 paragraphes. La Turquie n'a pas encore accepté les sept articles et paragraphes numérotés suivants : Article 2§3, Article 4§1, Article 5, et Article 6§1-4.

La procédure relative aux dispositions non acceptées prévue par l'article 22 de la Charte de 1961 a été appliquée à trois reprises, en 2013, en 2018 et en 2022.

En 2013, la procédure relative aux dispositions non acceptées a été appliquée dans le cadre d'une réunion entre le Comité européen des droits sociaux et des représentants de différents ministères turcs. En 2018 et 2022, le CEDS a invité le gouvernement à soumettre des informations écrites.

Après avoir examiné les informations écrites fournies par le Gouvernement turc en 2022, le CEDS a conclu qu'il ne semble pas y avoir d'obstacles à l'acceptation par la Turquie de l'article 6§1-3 de la Charte. Eu égard à l'article 5, le CEDS a estimé que de plus amples informations seraient nécessaires pour procéder à une évaluation complète mais, sur la base des informations dont il dispose, il ne semble pas y avoir d'obstacles à l'acceptation. En ce qui concerne les articles 2§3, 4§1 et 6§4, le CEDS

26. Voir : <https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/finland-and-the-european-social-charter>

a estimé que les obstacles restants pouvaient être surmontés et a encouragé le gouvernement à prendre toutes les initiatives possibles à cette fin.

Le CEDS a attiré l'attention sur l'importance des articles 5 et 6 en raison de leur nature unique : non seulement ils représentent des droits en tant que tels (liberté syndicale et droit de négociation collective), mais ils devraient également être considérés comme des outils permettant de faciliter la mise en œuvre d'autres droits consacrés par la Charte. Par conséquent, en acceptant les articles 5 et 6, la Turquie n'accorderait pas seulement des droits supplémentaires, mais améliorerait la mise en œuvre des droits existants. Le CEDS a donc encouragé la Turquie à rejoindre dès que possible la grande majorité des États parties qui ont accepté les articles 5 et 6.

Le CEDS a invité la Türkiye à envisager d'accepter dès que possible les dispositions supplémentaires de la Charte révisée afin de consolider le rôle de la Charte dans la garantie et la promotion des droits sociaux. En outre, le CEDS a invité la Türkiye à envisager d'accepter le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

Le prochain examen des dispositions non acceptées par la Türkiye aura lieu en 2027.

Le rapport du CEDS peut être consulté à l'adresse suivante : [La Türkiye et la Charte sociale européenne – Droits sociaux \(coe.int\)](https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/turkiye-and-the-european-social-charter).²⁷

27. Voir : <https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/turkiye-and-the-european-social-charter>

6. Renforcer le système de traités de la Charte sociale européenne

Améliorer la mise en œuvre des droits sociaux en Europe est un objectif de longue date du Conseil de l'Europe. Les différents organes et entités du Conseil de l'Europe – Comité des Ministres, Secrétaire Général, Assemblée parlementaire, Congrès des pouvoirs locaux et régionaux, Conférence des organisations internationales non gouvernementales – soutiennent cet objectif. Ils considèrent tous que le renforcement du système conventionnel de la Charte sociale européenne contribuera à atteindre cet objectif ainsi que l'objectif statutaire de progrès social de l'Organisation.

S'appuyant sur le «processus de Turin» pour la Charte sociale européenne²⁸ lancé en 2014, les travaux se sont poursuivis en 2017 (le Comité des Ministres a demandé au Comité directeur pour les droits de l'Homme (CDDH) de faire des propositions), 2018 et 2019 (rapports et propositions du CDDH²⁹), puis les propositions de la Secrétaire Générale après avoir sollicité l'avis d'un groupe d'experts³⁰ de haut niveau en matière de droits sociaux (2020-2021), ce qui a conduit à des décisions lors de la 131^e session du Comité des Ministres et à des décisions de suivi des Délégués créant, le 7 octobre 2021, un groupe de travail ad hoc sur l'amélioration du système de la Charte sociale européenne (GT-CHARTE)³¹.

A la lumière des propositions faites par la Secrétaire Générale, et compte tenu également du rapport soumis par le Comité directeur pour les droits de l'Homme (CDDH) et des prises de position adoptées par le Comité européen des droits sociaux et le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (CG), les Délégués ont chargé le groupe de travail ad hoc d'examiner les moyens concrets d'améliorer :

- a. l'efficacité et l'impact de la procédure de rapport dans le cadre de la Charte sociale, tout en réduisant la charge de rapport pour les États membres ;
- b. le suivi par le CG et le Comité des Ministres des conclusions préparées par le CEDS sur la base des rapports soumis par les États parties ;
- c. les aspects procéduraux de la procédure de réclamations collectives, y compris le suivi par le CEDS et le Comité des Ministres des décisions sur le bien-fondé de ces réclamations, en tenant dûment compte des compétences du CEDS.

28. Le Processus de Turin pour la Charte sociale européenne – Droits sociaux (coe.int)

29. Rapports du CDDH : Protection des droits sociaux en Europe – Coopération intergouvernementale
en matière de droits humains (coe.int)

30. Rapport des experts de haut niveau, Mars 2021 : <https://rm.coe.int/report-high-level-group-experts-social-rights-19-3-2021-fr/1680a42f2c>

31. GT-CHARTE – Amélioration du système de la Charte sociale européenne – Fermé – CEDS des Ministres (coe.int)

Les Délégués chargent le groupe de travail ad hoc :

- a. de soumettre en temps utile pour la préparation de la Session ministérielle de mai 2022, c'est-à-dire au plus tard le 30 avril 2022, ses propositions relatives aux points a., b. et c. ci-dessus ; et
- b. d'examiner ultérieurement les questions de fond et de procédure à plus long terme.

Présidé par l'ambassadeur Panayotis Beglitis, Représentant permanent de la Grèce, le GT-CHARTe a tenu 15 réunions, dont 3 en 2021, dix en 2022 et 2 dans les premiers mois de 2023. Afin que le groupe de travail – ouvert à toutes les délégations au sein du Comité des Ministres – dispose de toutes les informations nécessaires, un certain nombre de délégations étaient accompagnées de conseillers ou d'experts de leurs capitales. Des représentants des deux organes de la Charte, à savoir le CEDS et le CG, ainsi que du CDDH, ont été invités à participer aux réunions du GT-CHARTe. La Conférence des organisations internationales non gouvernementales, les partenaires sociaux (représentants des syndicats et des organisations patronales) et une universitaire ont également été invités à échanger avec le GT-CHARTe. Enfin, le Comité européen pour la cohésion sociale (CCS) a participé à un échange de vues avec le GT-CHARTe sur les possibilités de renforcer les liens entre ses travaux et la Charte sociale européenne.

D'emblée, le Président a souligné que le mandat du GT-CHARTe était de renforcer le système de la Charte sociale européenne et d'améliorer la mise en œuvre des droits sociaux tout en réduisant la charge pour les États parties, en particulier en ce qui concerne les rapports. Il a invité les délégations à garder à l'esprit ce double objectif et le fait que le mandat ne serait respecté que si les deux objectifs étaient atteints. Les délégations ont confirmé qu'elles comprenaient que l'objectif principal était de renforcer les mécanismes de la Charte et la mise en œuvre des droits sociaux, tandis que de nombreuses délégations ont également souligné la nécessité de réduire la charge en termes de rapports, pour les États parties à la Charte.

Ce processus a abouti le 27 septembre 2022 à l'adoption par le Comité des Ministres d'un paquet de réformes préparé par le GT-CHARTe dans le but global de moderniser le système de la Charte sociale européenne³². Les mesures opérationnelles de la réforme prennent effet à partir de 2023. Alors que les changements concernent principalement la procédure de rapport, la réforme introduit la possibilité de rapports ad hoc sur des questions transversales et des changements procéduraux pour le suivi des décisions du Comité européen des droits sociaux dans les réclamations collectives.

Dans la procédure de rapport, les dispositions de la Charte sur lesquelles les États parties sont tenus de faire rapport sont désormais divisées en deux groupes (groupe 1 : articles 1 à 6, 8 à 10, 18 à 22, 24, 25, 28 et 29 ; groupe 2 : articles 7, 11 à 17, 23, 24, 25, 28 et 29) : Articles 7, 11 à 17, 23, 26, 27, 30 et 31), un rapport sur un groupe devant être soumis tous les deux ans. Cela signifie que toutes les dispositions acceptées seront examinées pour chaque État tous les quatre ans. Afin de mieux cibler les rapports des États parties et les évaluations ultérieures du CEDS, tout en allégeant

32. Mise en œuvre du rapport sur l'amélioration du système de la Charte sociale européenne (CM(2022)67-final),

la charge de travail des États, des questions ciblées seront élaborées par le CEDS et le Comité gouvernemental. Pour les États parties liés par la procédure de réclamations collectives, les rapports sur les deux groupes de dispositions auront lieu tous les quatre ans, ce qui signifie que toutes les dispositions acceptées de la Charte sont examinées pour chacun de ces États tous les huit ans. Les rapports exigés tiendront compte des décisions sur les réclamations collectives relatives aux dispositions faisant l'objet d'un rapport. Enfin, le Comité gouvernemental renforcera le suivi des conclusions adoptées par le CEDS en proposant des recommandations motivées pour adoption par le Comité des Ministres en vue de déclencher des changements au niveau national et de mettre les situations en conformité avec la Charte sociale européenne. Il sera possible de poursuivre le dialogue avec les États parties concernés par une recommandation en vue d'identifier les mesures qui pourraient être prises pour se conformer à la Charte, telles que des visites de pays pour rencontrer les parties prenantes concernées, des réunions avec d'autres États parties pour échanger sur les bonnes pratiques ou une assistance technique sur mesure.

Une nouveauté de la réforme réside dans le fait qu'en cas de questions nouvelles ou critiques ayant une portée large ou transversale ou une dimension paneuropéenne, les États parties peuvent être invités à soumettre un rapport ad hoc pour examen par le CEDS. Le sujet et le calendrier des rapports ad hoc seront décidés par le CEDS et le Comité gouvernemental. Le suivi devrait impliquer un dialogue entre les États parties (dans le cadre du Comité gouvernemental), associant les parties prenantes concernées (y compris les partenaires sociaux et la société civile).

En ce qui concerne le suivi des décisions relatives aux réclamations collectives, certains ajustements procéduraux ont été apportés. En particulier, dans les cas où le Comité des Ministres a adressé des recommandations aux États parties après que le CEDS a constaté que la Charte n'avait pas été appliquée de manière satisfaisante, il sera demandé aux États parties de soumettre un rapport unique sur le suivi entrepris deux ans après la recommandation. L'évaluation du CEDS sur les rapports de suivi sera ensuite transmise au Comité des Ministres. En fonction de l'évaluation du CEDS, le Comité des Ministres peut :

- ▶ classer l'affaire par une résolution,
- ▶ renouveler la recommandation,
- ▶ avant de renouveler la recommandation, il peut renvoyer l'affaire au Comité gouvernemental pour de nouvelles consultations. À la lumière des résultats de ces consultations, le Comité des ministres décide de clore la procédure ou de renouveler la recommandation.

Dans le cadre de la réforme, la poursuite du dialogue est encouragée entre les organes de suivi de la Charte (le Comité européen des droits sociaux, le Comité gouvernemental et, en dernier ressort, le Comité des Ministres) et les autorités compétentes de chaque État partie, quelle que soit la procédure prévue par le système de la Charte (rapports, réclamations collectives et leurs procédures de suivi respectives). Dans certains cas, il peut s'agir d'un groupe d'États parties cherchant à aborder des questions problématiques qui leur sont communes ou à partager des exemples de bonnes pratiques. Les partenaires sociaux et les organisations de la société civile aux niveaux européen et national devraient être impliqués dans ce dialogue. Le dialogue,

qu'il soit demandé par un État partie ou à l'initiative d'un des organes de la Charte, peut prendre la forme de demandes d'information, d'échanges de lettres ou de réunions. Le dialogue, engagé dans un esprit constructif, est un outil permettant de parvenir à une compréhension commune des questions problématiques et d'identifier des solutions possibles. Il peut également servir de moyen d'assistance technique.

Des mesures opérationnelles ont commencé à être prises au début de l'année 2023 pour mettre en œuvre le paquet de réformes adopté par le Comité des Ministres en septembre 2022. Le GT-CHARTe a poursuivi sa réflexion sur les questions à long terme et a préparé un document prospectif, approuvé par le Comité des Ministres le 15 mars 2023, relatifs aux développements futurs qui permettront au système de la Charte sociale européenne de rester efficace et d'évoluer avec son temps. Ce rapport identifie les questions de fond et de procédure qui, à plus long terme, devront faire l'objet d'un suivi. Les décisions adoptées par le Comité des Ministres en relation avec ce rapport font état de domaines spécifiques dans lesquels les travaux devraient être poursuivis, par exemple en vue de faire accepter par les États parties de nouveaux engagements au titre de la Charte et de la procédure de réclamations collectives, et de veiller à ce que les situations nouvelles ou en évolution soient couvertes par les droits existants de la Charte grâce à la jurisprudence du CEDS ou de nouveaux instruments non contraignants, le cas échéant.

7. Relations avec les entités du Conseil de l'Europe

7.1. Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

Le [rapport 2022](#) de la Secrétaire générale examine les progrès réalisés concernant les 12 priorités identifiées lors de la première année de son cadre stratégique d'une durée de quatre ans. L'une de ces priorités est la lutte contre les inégalités sociales et la pauvreté. Celles-ci ont été mises en évidence par la crise de Covid-19 et la guerre d'agression de la Fédération de Russie contre l'Ukraine. Les plus vulnérables ont été les plus durement touchés par la pandémie et l'Europe est confrontée aux conséquences à long terme d'une crise économique profonde. Dans ce contexte, la Secrétaire générale souligne que « la promotion des droits sociaux et économiques sera cruciale au niveau européen et se fera en renforçant la mise en œuvre de la Charte sociale européenne ».

Par exemple, la Secrétaire générale a également souligné le nouvel élan donné à la mise en œuvre de la Charte sociale européenne, tant en ce qui concerne les réclamations collectives que dans le contexte de la procédure de rapport. Le Comité des Ministres a fait preuve d'un engagement accru en matière de réclamations collectives avec l'adoption, le 17 mars 2021, de 14 recommandations à l'égard des 14 États concernés par une série de réclamations déposées par l'association Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) sur le thème de l'égalité salariale.³³ Il s'agit d'une situation nouvelle, le Comité des Ministres ayant eu pour habitude, au cours des 20 dernières années, d'adopter des résolutions non contraignantes plutôt que des recommandations.³⁴ Compte tenu de l'importance de la question et du fait que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes concerne tous les États membres de l'Organisation, le Comité des Ministres a également adopté une déclaration politique sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi.³⁵ Cette déclaration, qui s'appuie directement sur les normes et décisions de la Charte, constitue un précédent : c'est la première fois que les décisions du CEDS incitent les États membres à faire une déclaration de ce type. Cet engagement fort s'est poursuivi tout au long de l'année par l'adoption de textes supplémentaires concernant, entre autres, les droits de l'enfant, en particulier le droit à l'éducation inclusive des enfants ayant des déficiences intellectuelles.³⁶

33. Recommendations adopted in the context of the European Social Charter supervision system

34. Voir l'article 9 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collective, disponible à : <https://rm.coe.int/168007cdb9>

35. Déclaration du CEDS des Ministres sur l'égalité de rémunération et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi : https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a1cb99

36. [Recommendations adopted in the context of the European Social Charter supervision system \(CM/RecChS\(2021\)15 to CM/RecChS\(2021\)19\)](#).

La Secrétaire générale a joué un rôle actif dans le processus de réforme du système de suivi de la Charte sociale européenne, qui a conduit le Comité des Ministres à créer un groupe de travail ad hoc (GT-CHARTE). Les travaux du GT-CHARTE ont été guidés par l'objectif de renforcer l'efficacité du système conventionnel de la Charte. Pour en savoir plus sur ses travaux, voir le chapitre 7.2.

7.2. Comité des Ministres³⁷

En ce qui concerne les droits sociaux, le Comité des Ministres, rappelant ses décisions adoptées lors de sa 131e Session (Hambourg, 21 mai 2021) et la Déclaration adoptée à l'occasion du 60e anniversaire de la Charte sociale européenne (18 octobre 2021), lors de leur session annuelle du 20 mai 2022 à Turin (Italie):

- ▶ s'est félicité des mesures de suivi prises par leurs Délégués dans l'esprit du processus de Turin en vue d'améliorer le système de la Charte;
- ▶ a reconnu la précieuse contribution de la Secrétaire générale et des organes de la Charte, à savoir le CEDS et le CG;
- ▶ a confirmé son engagement à améliorer constamment la mise en œuvre des droits sociaux et a souligné la nécessité d'adopter une bonne gouvernance démocratique en promouvant le dialogue avec les partenaires sociaux et la société civile;
- ▶ a approuvé les propositions présentées dans le rapport sur l'amélioration de l'efficacité et de l'impact du système de la Charte sociale européenne (CM(2022)67-final);
- ▶ a chargé ses délégués d'adopter les décisions opérationnelles nécessaires pour mettre en œuvre, dès 2023, la réforme du système de la Charte sociale européenne;
- ▶ a invité ses délégués à faire un rapport lors de la 133e session du Comité des Ministres sur l'état de la réflexion sur les questions de fond et de procédure à plus long terme relatives à la Charte sociale européenne.

A cette occasion, Karin Lukas, Présidente du CEDS à cette période, a déclaré: « En tant que présidente du Comité européen des droits sociaux, j'ai salué les efforts des États parties à la Charte sociale européenne pour améliorer la mise en œuvre des droits sociaux en vertu de la Charte et j'ai souligné que cet objectif ne peut être atteint que si ce travail reçoit les ressources nécessaires, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. Les États membres du Conseil de l'Europe devraient traduire dans la pratique la 'volonté de veiller à ce que le système de la Charte bénéficie du soutien politique et des outils et moyens nécessaires pour assurer son efficacité' qu'ils ont exprimée à l'occasion du 60^e anniversaire de la Charte ».

Dans son échange avec les délégués du Comité des Ministres, en octobre 2022, Karin Lukas a souligné qu'au cours de son mandat, le CEDS a constamment essayé d'interpréter la Charte à la lumière des conditions actuelles pour suivre les changements

37. Voir aussi ci-dessus le travail de GT-CHARTE

radicaux qui affectent les droits sociaux et pour mieux protéger les détenteurs de droits, en particulier les plus vulnérables.³⁸

Les crises successives qui ont frappé le monde entier ont mis à rude épreuve la jouissance des droits sociaux par de nombreuses personnes sur le continent. Dans ce contexte, Karin Lukas a souligné l'adoption par le Comité des Ministres d'un ambitieux paquet de réformes du système de la Charte en septembre 2022³⁹, après un large processus de consultation sous l'égide du GT-CHARTÉ.⁴⁰ Elle a rappelé que l'objectif principal de la réforme était d'alléger et de mieux cibler la procédure de rapport, de renforcer le rôle du Comité gouvernemental et d'améliorer le dialogue entre les parties prenantes.

Elle a également informé les Délégués des Ministres que le CEDS a décidé de renforcer son suivi des dispositions non acceptées⁴¹ en renforçant le dialogue et les échanges avec les parties prenantes nationales. En outre, et conformément aux décisions des délégués, ce processus inclura non seulement les États parties liés par la Charte révisée, comme c'était le cas jusqu'à présent, mais aussi les États parties liés par la Charte de 1961, dans le but non seulement d'augmenter le nombre de dispositions acceptées mais aussi de les encourager à ratifier la Charte révisée.

Karin Lukas a également souligné que l'ajout de nouveaux droits à la Charte devrait faire l'objet d'une réflexion approfondie afin de tenir pleinement compte de l'évolution du contexte social et des attentes des citoyens européens.

Le Comité des Ministres a adopté la recommandation suivante en 2022 :

- ▶ [Recommandation CM/RecChS\(2022\)1](#), concernant le suivi de la décision sur le bien-fondé adoptée le 19 mai 2021 par le Comité européen des droits sociaux dans l'affaire Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 149/2017.
- ▶ [Recommandation CM/RecChS\(2022\)2](#), concernant le suivi de la décision sur le bien-fondé adoptée le 26 janvier 2021 par le Comité européen des droits sociaux dans l'affaire Commission internationale de juristes (CIJ) et Conseil européen pour les réfugiés et les exilés (ECRE) c. Grèce, réclamation n° 173/2018.
- ▶ [Résolution CM/ResChS\(2022\)1](#), concernant le suivi de la [décision sur le bien-fondé adoptée le 8 décembre 2021 par le Comité européen des droits sociaux dans l'affaire Unione sindacale di base – settore pubblico impiego \(USB\) c. Italie, réclamation n° 153/2017](#), rendant ainsi publique la décision sur le bien-fondé.

38. <https://rm.coe.int/karin-lukas-exchange-cm-3-11-22-final-en/1680a8df1f>

39. Réforme du système de la Charte sociale européenne – Droits sociaux (coe.int)

40. GT-CHARTÉ – Amélioration du système de la Charte sociale européenne – Fermé – CEDS des Ministres (coe.int)

41. Procédure relative aux dispositions non acceptées de la Charte sociale européenne – Droits sociaux (coe.int)

7.3. Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe

En 2022, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (APCE) a adopté les Recommandations suivantes qui présentent un intérêt particulier pour la Charte sociale européenne.

Le 31 mai 2022, l'APCE a adopté la [Recommandation 2233 \(2022\)](#) « Dépendance aux médicaments prescrits » dans laquelle elle recommande au Comité des Ministres d'envisager d'émettre une recommandation sur les droits des patients en matière d'utilisation de médicaments prescrits, contenant, entre autres, le droit à l'accès effectif et à la disponibilité des médicaments essentiels, y compris ceux qui contiennent des substances contrôlées en vertu du droit international, ainsi que le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible, sans dépendance ni accoutumance. L'APCE a également appelé les organes compétents du Conseil de l'Europe à travailler en étroite collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé dans ce domaine, y compris à propos de la rédaction et de la publication éventuelles de lignes directrices sur la prévention, l'identification, la gestion et le traitement de la dépendance aux médicaments prescrits au niveau mondial et/ou au niveau du Conseil de l'Europe.

Dans ses commentaires adressés au Comité des Ministres sur la Recommandation 2233 (2022) de l'APCE, le CEDS s'est félicité de la recommandation de l'APCE au Comité des Ministres d'envisager d'émettre une recommandation sur les droits des patients en relation avec l'utilisation des médicaments prescrits. Le CEDS a soutenu le point de vue selon lequel un équilibre doit être trouvé entre la garantie d'un accès effectif aux médicaments prescrits, qui fait partie intégrante du droit à la santé, et la prévention, dans la mesure du possible, d'une dépendance évitable aux médicaments prescrits, qui fait partie intégrante du même droit à la santé. Le CEDS a souligné que, ce faisant, il convient de prêter attention aux déterminants sociaux de la santé en minimisant le risque de développer un usage problématique des médicaments prescrits.

En outre, le CEDS s'est félicité des recommandations de l'APCE selon lesquelles les États membres du Conseil de l'Europe doivent surveiller l'impact possible de la pandémie de Covid-19 sur l'utilisation problématique des médicaments prescrits et ajuster les lignes directrices nationales le cas échéant. Le CEDS a souligné que les États parties doivent être particulièrement attentifs à l'impact de leurs choix sur les groupes les plus vulnérables ainsi que sur les autres personnes affectées, notamment leurs familles, sur lesquelles pèse la charge la plus lourde en cas de défaillance institutionnelle.

Le 31 mai 2022, l'APCE a adopté la [Recommandation 2234 \(2022\)](#) « Eradiquer l'extrême pauvreté des enfants en Europe : une obligation internationale et un devoir moral » dans laquelle elle constate que la pauvreté des enfants est loin d'être éradiquée en Europe et propose de profiter de l'élan donné par la pandémie pour relancer l'objectif mondial de mettre fin à l'extrême pauvreté d'ici 2030.

L'APCE a appelé le Comité des Ministres à encourager les États membres du Conseil de l'Europe à placer l'intérêt supérieur et le bien-être des enfants au cœur des politiques publiques de lutte contre l'extrême pauvreté des enfants. En outre, l'APCE a

réitéré son appel au Comité des Ministres pour qu'il plaide en faveur de l'ouverture, dans les meilleurs délais, de négociations sur l'adhésion de l'Union européenne à la Charte sociale européenne (révisée) (STE n° 163) afin de renforcer la cohérence des normes européennes en matière de droits socio-économiques.

Dans ses commentaires adressés au Comité des Ministres sur la Recommandation 2234 (2022) de l'APCE, le Comité européen des droits sociaux partage la préoccupation de l'Assemblée selon laquelle il est urgent de s'attaquer à l'extrême pauvreté des enfants. Le CEDS a rappelé qu'en vertu de l'article 17 de la Charte, les États doivent prendre toutes les mesures appropriées et nécessaires pour améliorer et éradiquer la pauvreté et l'exclusion sociale des enfants. Le CEDS a déclaré que la prévalence de la pauvreté des enfants dans un État partie, qu'elle soit définie ou mesurée en termes monétaires ou multidimensionnels, est un indicateur important de l'efficacité des efforts déployés par l'État pour garantir le droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique.

Le CEDS a enfin pris note de la proposition de l'Assemblée de poursuivre les efforts visant à promouvoir l'adhésion de l'Union européenne à la Charte révisée et de rechercher ainsi une plus grande complémentarité entre le système de la Charte et le socle européen des droits sociaux. Le CEDS a accueilli favorablement cette proposition qui renforcerait la protection des droits de l'enfant dans l'UE, y compris la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, conformément au principe 11 du socle des droits sociaux. Le CEDS a donc invité tous les parties prenantes concernées à prendre des mesures concrètes en vue de cette adhésion dans les meilleurs délais. Dans ce contexte, le CEDS a exprimé le souhait d'être consulté afin de pouvoir conseiller et orienter en ce qui concerne le contenu normatif de la Charte et sur le processus approprié.

7.4. Cour européenne des droits de l'Homme

Le CEDS se réfère souvent à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, tant dans le cadre de la procédure de rapport que dans ses décisions concernant les réclamations collectives. La décision suivante de 2022 en est un exemple :

- ▶ Association panhellénique des retraités du groupe OTE Télécommunications (PAP-OTE) c. Grèce, réclamation n° 165/2018, décision sur le bien-fondé du 17 mai 2022.

De même, en 2022, la Cour européenne des droits de l'Homme s'est référée au Comité européen des droits sociaux et à la Charte sociale européenne dans un certain nombre d'affaires, notamment :

- ▶ Affaire Association des fonctionnaires et Union pour la négociation collective et autres c. Allemagne (requête n° 815/18 et 4 autres), arrêt du 5 juillet 2022.
- ▶ Affaire C. c. Roumanie (requête n° 47358/20), arrêt du 30 août 2022
- ▶ Affaire Beeler c. Suisse (requête n° 78630/12), arrêt du 11 octobre 2022
- ▶ Affaire Arnar Helgi Larusson c. Islande (application No. 23077/19), arrêt du 31 mai 2022
- ▶ Affaire Darboe et Camara c. Italie (requête n° 5797/17), arrêt du 21 juillet 2022

7.5. Commissaire aux droits de l'Homme

La Commissaire aux droits de l'Homme, Dunja Mijatovic, s'est rendue dans plusieurs pays et a publié des rapports et des déclarations sur la base de ses visites. Parmi d'autres questions, les droits sociaux ont été au centre de ses observations dans plusieurs pays.

Par exemple, lors de la publication du rapport⁴² faisant suite à sa visite au Royaume-Uni en juin 2022, elle a déclaré que « Le système global de protection des droits de l'Homme et les droits de groupes spécifiques sont actuellement sous pression au Royaume-Uni. Les autorités ne doivent ménager aucun effort pour inverser cette tendance. Pour renforcer ses engagements en faveur des droits sociaux et économiques des enfants, le Royaume-Uni devrait ratifier la Charte sociale européenne révisée, le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives et le Code européen de sécurité sociale révisé. Il devrait également accepter les réclamations collectives individuelles relatives à la CDE ([Convention relative aux droits des enfants](#)) et au PIDESC ([Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#)) ».

Lors de sa visite en Espagne, la Commissaire s'est félicitée de la ratification de la Charte sociale européenne révisée et de son mécanisme de réclamations collectives en 2021, mais elle a souligné que pour remédier aux inégalités d'accès aux droits sociaux dans toute l'Espagne, les autorités devraient allouer des ressources de manière transparente et durable ainsi qu'adopter des normes communes pour garantir, en étroite coopération avec toutes les autorités compétentes aux niveaux central et local, que les besoins spécifiques des plus vulnérables sont satisfaits. Elle a également déclaré que « La participation de la société civile à la prise de décision est essentielle pour concevoir des politiques sociales conformes aux besoins de la société. Les organisations de la société civile devraient être consultées et impliquées de manière proactive à tous les stades ».

La Commissaire a appelé à résoudre d'urgence des problèmes de longue date, tels que le très faible nombre de logements sociaux dû à des années d'investissements publics insuffisants, le coût élevé de la location ou de l'achat d'un logement, les expulsions forcées et l'augmentation du nombre de sans-abri. Elle a ajouté que « La suspension temporaire des expulsions pour les familles vulnérables lancée en réponse au COVID-19 devrait être étendue et viser les plus démunis, jusqu'à ce qu'une solution plus globale et plus stable de logement alternatif pour tous ceux qui en ont besoin puisse être trouvée ».⁴³ La Commissaire a également souligné qu'il était important que le projet de loi sur le logement, actuellement au Parlement et qui répond à certaines de ces préoccupations, soit adopté dès que possible.

Lors de sa visite en Géorgie en février 2022, la Commissaire, tout en saluant les progrès récents dans la réduction des accidents du travail, a appelé les autorités à améliorer encore la sécurité sur le lieu de travail. Elle a également recommandé de promouvoir et de soutenir la diversité et l'égalité au travail, notamment en ce qui concerne l'intégration des personnes en situation de handicap. La Commissaire a en

42. [Rapport de la Commissaire sur le Royaume-Uni, faisant suite à sa visite en juin 2022](#)

43. [Rapport de la Commissaire sur l'Espagne, faisant suite à sa visite en novembre 2022](#)

autre invité les autorités à se confronter à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi qu'aux stéréotypes de genre dans l'emploi, à sensibiliser en permanence au harcèlement sexuel, aux moyens de le dénoncer et aux voies de recours disponibles, de même qu'à prendre des mesures résolues pour lutter contre le travail des enfants et prévenir et combattre la traite des enfants.

La Commissaire a également encouragé la Géorgie à envisager d'accepter dès que possible les dispositions supplémentaires de la Charte.⁴⁴

7.6. Conférence des OING

Le Département des droits sociaux a organisé, en collaboration avec la Conférence des OING⁴⁵ du Conseil de l'Europe, **deux sessions de formation pour les organisations non gouvernementales** sur les procédures de suivi de la Charte sociale européenne et en particulier sur l'utilisation de la procédure de réclamations collectives comme moyen de faire progresser la mise en œuvre des droits socio-économiques au niveau national.

La **première session de formation** s'est tenue en ligne le 29 mars 2022. Les participants ont eu l'occasion d'apprendre davantage sur les deux procédures de suivi de la Charte sociale européenne et d'examiner les questions ciblées envoyées aux États parties de la Charte sociale européenne concernant le groupe thématique 3 sur les droits du travail pour les conclusions 2022.

La **deuxième session de formation**, qui s'est tenue le 14 juin 2022, était consacrée à l'utilisation de la procédure de réclamations collectives. L'objectif était de fournir aux organisations non gouvernementales un « savoir-faire » sur la procédure et de renforcer leur capacité à soumettre des réclamations collectives en vertu de la Charte. La session a souligné le rôle clé des organisations non gouvernementales dans l'application des procédures de suivi de la Charte sociale européenne pour mieux protéger les droits sociaux au niveau paneuropéen, en particulier ceux des groupes vulnérables dans les pays qui ont ratifié le Protocole.

A l'occasion de la **Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté**, la Conférence des OING du Conseil de l'Europe a organisé un séminaire sur le thème « En finir avec le non-recours aux droits : pour un accès effectif de tous aux droits et aux services » le 17 octobre 2022 à Strasbourg et en ligne. L'événement visait à faire la lumière sur la question du non-recours aux droits ou du nonaccès aux droits et services, en se basant sur des témoignages de personnes exclues et en tenant compte de diverses études et rapports. Les principaux intervenants étaient Olivier de Schutter, rapporteur spécial des Nations unies sur l'extrême pauvreté et les droits de l'Homme, et Karin Lukas, présidente du CEDS.

44. Voir : <https://rm.coe.int/report-of-the-council-of-europe-commissioner-for-human-rights-dunjami/1680a740bf>

45. Conférences des OING – page d'accueil – Conférence des OING (coe.int)

8. Relations avec les organisations et organismes internationaux

8.1. Les Nations Unies

Le Département des droits sociaux du Conseil de l'Europe s'est félicité de l'opportunité de fournir des commentaires sur le rapport thématique sur «Le racisme et le droit à la santé» du Rapporteur spécial sur le droit à la santé physique et mentale. Cette réponse se concentre sur les deux premières questions du questionnaire, compte tenu du mandat du CEDS en tant qu'organe d'experts indépendants chargé de suivre le respect de la Charte sociale européenne («la Charte»).

Le Département a rappelé que la Charte comprend des dispositions sur le droit à la protection de la santé (article 11) et l'interdiction de la discrimination (article E). S'appuyant sur ces dispositions, le CEDS a développé une importante jurisprudence sur les manifestations de racisme dans le contexte des soins de santé, en ce qui concerne les communautés roms ou les migrants sans papiers en Europe.⁴⁶ En vertu de l'article 11, les États parties sont tenus d'assurer à la population le meilleur état de santé possible, compte tenu des connaissances actuelles, ce qui implique à la fois des obligations positives afin de garantir les meilleures prestations possibles, notamment grâce à des services de santé adéquats, et des obligations négatives pour s'abstenir d'entraver directement ou indirectement l'exercice de ce droit. Les systèmes de santé doivent répondre de manière adéquate aux risques sanitaires évitables, c'est-à-dire ceux qui peuvent être contrôlés par l'action humaine. L'évaluation du CEDS se fonde sur des indicateurs tels que l'espérance de vie ou les principales causes de décès.

8.2. L'Union européenne

8.2.1. Parlement européen

Dans sa résolution⁴⁷ du 15 septembre 2022 sur la situation des droits fondamentaux dans l'Union européenne en 2020 et 2021, le Parlement européen a appelé les États membres de l'UE à accepter, sans délai, d'être liés par l'article 31 de la Charte sociale européenne révisée⁴⁸ sur le droit au logement.

46. Tous les documents mentionnés sont disponibles sur le site de la Charte sociale européenne : <https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/home>

47. Textes adoptés – Situation des droits fondamentaux dans l'UE en 2020 et 2021 – Jeudi 15 septembre 2022 ([europa.eu](https://www.europa.eu))

48. Le système de traités de la Charte – Droits sociaux ([coe.int](https://www.coe.int))

Il a souligné à cet égard que « le logement constitue un besoin essentiel et que l'accès au logement, notamment l'aide au logement, est un droit fondamental, puisque les citoyens qui ne disposent pas d'un logement ne sont ni en mesure de participer pleinement à la société ni d'exercer l'ensemble de leurs droits fondamentaux ». Le Parlement « s'inquiète en particulier du fait que des jeunes n'ont pas accès à un logement en raison la forte hausse des prix de l'immobilier, en particulier dans certaines zones urbaines ».

En outre, le Parlement européen a demandé à la Commission européenne d'examiner les mesures nécessaires pour que l'UE adhère à la Charte sociale européenne.

8.3. Réseau académique sur la Charte sociale européenne et les droits sociaux (RACSE)⁴⁹

En 2022, le CEDS a poursuivi sa coopération avec le Réseau académique sur la Charte sociale européenne et les droits sociaux (RACSE). Le RACSE continue de promouvoir la Charte sociale européenne et le respect des valeurs qu'elle défend.

L'année 2022 a vu la publication du premier volume du Commentaire article par article de la Charte sociale européenne par Brill Publishers (ANESC, S. ANGELERI et C. NIVARD (eds), *The European Social Charter : A Commentary. Volume 1 : Cross-cutting Themes*, Brill, 2022, 561 pages).

Le RACSE poursuit également le concours de plaidoyer fictif basé sur la Charte sociale européenne lancé durant l'année académique 2021-2022 à l'initiative de sa section belge. Ce concours bilingue (français-anglais) est basé sur une réclamation collective fictive et comprend une phase écrite et une phase orale. La participation au concours est réservée aux étudiants en droit inscrits dans une université. Par tirage au sort, la moitié des équipes en compétition se voit attribuer le statut de « demandeur » et l'autre moitié celui de « gouvernement défendeur ».

Les universités suivantes ont participé au concours :

- Université de Ferrare (Italie)
- Université Saint-Louis-Bruxelles (Belgique)
- Vrije Universiteit Brussel (Belgique)
- Université de Rouen (France)
- Université de Paris-Saclay (France)
- Université Eötvös Loránd (Hongrie)
- Université de Milan (Italie)
- Université Sorbonne Paris Nord (France)
- Université de Maynooth (Irlande)

La phase orale du concours s'est déroulée le 1er avril 2022 à Bruxelles.

Le jury a unanimement souligné la haute qualité des plaidoiries. A l'issue des plaidoiries, l'Université de Saint-Louis-Bruxelles (Belgique) et l'Université de Ferrare

49. Voir : <http://www.racse-anesc.org/>.

(Italie) se sont affrontées lors de la finale. C'est l'Université de Ferrara qui a remporté le concours. Les membres de son équipe étaient : Alexandra Busuioc, Filippo Faccin, Carlotta Rambaldi et Ilaria Asquironi. L'Université Sorbonne Paris-Nord a remporté le prix de la meilleure écriture procédurale. Les membres de son équipe étaient : Mélanie Crespo, Agathe Fourmond, Emilie Gac et Anna-Lou Raude. Les prix des meilleurs avocats plaidants ont été attribués à Balint Bodo (Eötvös Loránd University, Hongrie) et Sophie Cuignet (Université Saint-Louis-Bruxelles, Belgique).

8.4. Plateforme collaborative CdE-FRA-REINDH-EQUINET sur les droits sociaux et économiques

La **Plateforme collaborative CdE-FRA-REINDH-EQUINET sur les droits sociaux et économiques**⁵⁰ a tenu sa 12^{ème} réunion le 20 septembre 2022 à Bratislava (République slovaque). Les objectifs de la réunion étaient d'explorer les possibilités de renforcer la coopération, l'échange de pratiques et les synergies entre les institutions nationales des droits de l'Homme (INDH), les organismes nationaux pour l'égalité (ONE) et les organisations de la société civile ; de réfléchir à la spécificité, ainsi qu'à la complémentarité, des INDH/ ONE et des acteurs de la société civile concernant la promotion des droits sociaux, y compris dans le contexte de la Covid-19.

Les participants ont pris connaissance d'exemples de bonnes pratiques de collaboration entre des ONG nationales et internationales et des INDH et ONE de Serbie, d'Espagne, de Croatie, de Slovaquie, etc. La session du groupe de travail a fourni des idées concrètes sur la manière de créer et de renforcer la collaboration entre les INDH, les ONE et les ONG autour des droits sociaux et de la Charte sociale européenne.

Néanmoins, un certain nombre de défis à la collaboration subsistent :

- ▶ le manque de ressources et la rotation du personnel rendent plus difficile une coopération durable ;
- ▶ le mandat limité de certaines INDH/ONE ;
- ▶ le manque de connaissance de l'existence de la Charte et de son mécanisme de contrôle parmi les ONG ;
- ▶ manque de capacité à s'engager dans les procédures de la Charte ;
- ▶ manque de confiance mutuelle entre les organisations, en partie à cause des attentes élevées des ONG et du langage plus mesuré utilisé par les INDH/ONE ;
- ▶ difficultés pour les INDH/ONE à conserver leur rôle de pont entre la société civile et le gouvernement ;
- ▶ un engagement limité avec les médias empêchant une plus grande visibilité des droits sociaux ;
- ▶ l'adaptation du discours sur les droits sociaux et économiques.

Les participants ont souligné les besoins suivants afin de surmonter les défis et de permettre des partenariats fructueux entre les ONE/INDH et les ONG :

- ▶ un financement stable et durable ;

50. [Plateforme collaborative CdE-FRA-REINDH-EQUINET sur les droits sociaux et économiques – Droits sociaux \(coe.int\)](#)

- ▶ indépendance et autonomie ;
- ▶ renforcement du travail en réseau et de l'échange de bonnes pratiques ;
- ▶ développer des relations informelles et partager l'expertise entre les INDH/ ONE et les ONG ;
- ▶ tirer des enseignements des projets de collaboration existants ;
- ▶ prendre des mesures de sensibilisation, y compris dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle ;
- ▶ adapter le langage en fonction des groupes cibles en utilisant un récit fondé sur les droits humains pour remettre en question le discours public dominant et atteindre des groupes spécifiques ;
- ▶ impliquer régulièrement la société civile dans les rapports, le suivi, la mise en œuvre des projets, etc. afin d'instaurer la confiance et une collaboration durable ;
- ▶ la formation des INDH/ONE et des ONG à la Charte et à son mécanisme de suivi.

La réunion a été une véritable occasion d'échanger et les participants ont décidé de continuer à promouvoir la collaboration entre les organisations. Le Conseil de l'Europe et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne ont été invités, en tant qu'organisations partenaires au sein de la plateforme, à soutenir ce processus.

En outre, une **formation en ligne pour les INDH et les ONE** sur la procédure de rapport de la **Charte sociale** européenne a été organisée le 2 février 2022.⁵¹

Les objectifs de cette formation étaient les suivants

- ▶ renforcer les connaissances des INDH/ONE sur la procédure de rapport de la Charte sociale européenne afin de les encourager à y prendre une part active ;
- ▶ présenter le questionnaire sur les droits liés au travail adressé aux États parties pour le cycle de rapport 2022 et examiner les possibilités pour les INDH et les ONE de soumettre des informations supplémentaires au CEDS sur les droits liés au travail ;
- ▶ partager les expériences concrètes des INDH et des ONE en matière de collecte, de présentation et de soumission d'informations supplémentaires au CEDS.

En 2022, le Conseil de l'Europe a accordé un soutien financier à trois institutions pour mettre en œuvre des projets dans le cadre **d'un appel à propositions ouvert aux institutions nationales des droits humains et aux organismes nationaux pour l'égalité**⁵² dans le domaine des droits sociaux et économiques. L'appel a été lancé le 15 février 2022.

51. [Comment les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotions de l'égalité peuvent-ils s'engager auprès du CEDS européen des Droits sociaux – Droits sociaux \(coe.int\)](#)

52. [Appel à propositions pour les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité dans le domaine des droits sociaux et économiques – Droits sociaux \(coe.int\)](#)

Ces institutions sont les suivantes

- ▶ La Commission pour la protection contre la discrimination d'Albanie⁵³ pour la mise en œuvre du projet « Promotion de la Charte sociale européenne et du travail du CEDS au niveau local ».

Les objectifs de l'action étaient de promouvoir la Charte sociale européenne au niveau local, de comprendre les obligations de l'État albanais pour assurer la mise en œuvre des droits sociaux, d'augmenter les capacités institutionnelles au niveau local, de reconnaître l'activité du CEDS pour la mise en œuvre et la garantie des droits définis dans la Charte. La Commission a organisé huit activités de formation au niveau local impliquant les autorités locales et la société civile. Elle a également produit du matériel de visibilité tel que des brochures, des affiches sur la Charte sociale européenne et a publié un rapport sur les résultats des sessions de formation formulant des recommandations pour l'avenir.

- ▶ Le Protecteur des citoyens de Serbie⁵⁴ pour la mise en œuvre du projet « Renforcer les capacités du Protecteur des citoyens de Serbie pour la promotion et la protection des droits socio-économiques ».

Les objectifs de l'action proposée étaient de renforcer les capacités du protecteur des citoyens à surveiller, conformément à son mandat d'INDH, la jouissance des droits des femmes âgées dans les zones rurales tels que définis dans la Charte sociale européenne, de contribuer à l'amélioration du cadre juridique régissant les droits des femmes âgées dans les zones rurales, et de soumettre des rapports alternatifs au CEDS et à d'autres organismes internationaux.

Au cours de la période de mise en œuvre, le protecteur des citoyens a préparé une analyse de données sur la situation des femmes âgées dans les zones rurales, établissant les différents besoins, capacités et priorités dans leur vie, ainsi que les questions clés qui affectent leurs droits humains. Il a également établi une liste d'organisations de la société civile s'occupant des droits des femmes âgées dans les zones rurales, qui servira de future source d'informations pour le Protecteur des citoyens. Par exemple, une base de données sur les associations municipales et des associations des droits des femmes dans les zones rurales sur le territoire de l'AP Vojvodina est accessible au public. Enfin, l'institution a organisé une formation pour son personnel sur la présentation de rapports au CEDS. Plus de 27 membres du personnel travaillant sur les plaintes et les rapports dans de nombreux domaines liés aux droits des femmes âgées (sécurité sociale et droits à la retraite, santé, égalité des sexes, personnes handicapées, droits de propriété, droits du travail, impôts, etc.).

- ▶ Le Centre national slovaque pour les droits de l'Homme pour la mise en œuvre du projet « Améliorer l'utilisation de la procédure de rapport de la Charte sociale européenne en République Slovaque⁵⁵, en mettant l'accent sur le groupe 4 relatif aux enfants, aux familles et aux migrants ».

L'objectif de l'action proposée était d'améliorer l'utilisation de la procédure de rapport de la Charte sociale européenne en République Slovaque, en mettant l'accent sur

53. [Commissioner for the Protection from Discrimination – Equinet \(equineteurope.org\)](http://equineteurope.org)

54. [Protector of Citizens of the Republic of Serbia – ENNHRI](http://ennhri.org)

55. [Slovak National Centre for Human Rights – Equinet \(equineteurope.org\)](http://equineteurope.org)

le groupe 4 relatif aux enfants, aux familles et aux migrants. Pour ce faire, le Centre a mené des recherches de données sur les défis liés à la mise en œuvre des articles susmentionnés, à créé une base de données des organisations de la société civile travaillant sur les droits des enfants, des familles et des migrants, à organisé un séminaire et à développé des outils d'information pour les organisations nationales de la société civile. Le Centre a organisé des consultations de suivi avec la société civile sur la procédure de rapport de la Charte et a publié un appel à une démarche collective adressé aux autorités responsables afin qu'elles adoptent des mesures pour protéger le droit au logement en République Slovaque, notamment en acceptant l'article 31 de la Charte et la procédure de réclamation collective.

9. Autres développements importants en 2022

La conférence «**Résilience sociale et équité en matière de santé**»⁵⁶ organisée le 22 février 2022, dans le cadre de la présidence italienne du CEDS des Ministres, visait à sensibiliser à l'importance de la protection des droits humains pendant les crises de santé publique et à aider les États membres à améliorer leur résilience et leur préparation face à de telles crises. L'événement a été l'occasion d'identifier les besoins à satisfaire pour la protection des groupes vulnérables, y compris les personnes ayant des difficultés d'accès aux soins de santé. Eliane Chemla, vice-présidente du CEDS, et Giuseppe Palmisano, rapporteur général du CEDS, y ont participé.

Les conclusions soulignent que si l'urgence sanitaire a accentué les disparités au sein des pays et entre eux, elle a aussi offert une opportunité sans précédent de prendre des mesures décisives pour placer enfin l'accès équitable aux soins au cœur des préoccupations des gouvernements.

Le 22 mars 2022, le CEDS a organisé une **réunion avec des experts de l'Autorité maritime danoise** pour discuter des restrictions à la liberté syndicale et à la négociation collective découlant de la législation sur le registre international danois des navires (DIS). Des représentants de l'Organisation internationale du travail ont également participé à la réunion qui s'est déroulée dans le cadre du dialogue avec les États parties prévu par l'article 24 de la Charte telle qu'amendée. Le CEDS considère depuis longtemps que les restrictions concernées sont contraires aux articles 5 et 6§2 de la Charte sociale européenne.

Le 6 juillet 2022, le CEDS a tenu un **échange de vues informel avec une délégation de la Confédération européenne des syndicats (CES)**⁵⁷ dirigée par Esther Lynch, Secrétaire générale adjointe. La discussion a porté sur les droits sociaux dans la crise géopolitique actuelle et sur le processus de réforme du système de la Charte sociale européenne. En outre, la discussion a abordé des questions d'intérêt commun telles que l'impact de l'intelligence artificielle sur les droits des travailleurs et la protection et le droit à un environnement de travail sain. Les deux parties ont convenu de poursuivre leurs efforts et de renforcer leur collaboration afin de mieux promouvoir et protéger les droits sociaux en Europe.

A l'occasion de la **Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté**, la Conférence des OING du Conseil de l'Europe a organisé un séminaire sur le thème «En finir avec le non-recours aux droits : pour un accès effectif de tous et toutes aux droits et aux services» le 17 octobre 2022 à Strasbourg et en ligne. L'événement visait à faire la lumière sur la question du non-recours aux droits ou du nonaccès aux droits et services, en se basant sur des témoignages de personnes exclues et en

56. [Conference on Social Resilience and Health Equity – Droits de l'Homme et Biomédecine \(coe.int\)](#)

57. [CES | Confédération Européenne des Syndicats \(etuc.org\)](#)

tenant compte de diverses études et rapports. Les principaux intervenants étaient Olivier de Schutter, rapporteur spécial des Nations unies sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme, et Karin Lukas, présidente du CEDS.

Le **8 décembre 2022**, pour marquer la fin du mandat de plusieurs membres du CEDS, le Département des droits sociaux a organisé un **séminaire sur le renforcement de la protection des droits sociaux en Europe – le rôle de la Charte sociale européenne**. Les discussions ont porté sur les négociations actuelles autour de la réforme du système de la Charte, ainsi que sur les opportunités et les défis liés à la protection des droits sociaux en Europe. Le rôle de la Charte en ce qui concerne l'avenir du travail et les droits des travailleurs, en particulier les travailleurs dans des formes atypiques d'emploi, a également été discuté.⁵⁸

Une version actualisée du **Digest de jurisprudence**⁵⁹ du CEDS sur la Charte sociale européenne a été publiée en décembre 2022⁶⁰. Le Digest reflète l'interprétation actuelle par le CEDS de chaque article de la Charte telle qu'elle résulte de ses conclusions sur les situations nationales des États parties et de ses décisions dans les réclamations collectives. Le Digest contient également une présentation des principes fondamentaux d'interprétation de la Charte et une description des procédures de rapport et de réclamations collectives. L'objectif du Digest est de rendre la jurisprudence du CEDS sur la Charte largement accessible à toute personne intéressée par les droits sociaux : juristes, fonctionnaires, partenaires sociaux, société civile, universitaires, etc.

58. [Séminaire sur le renforcement de la protection des droits sociaux en Europe – le rôle de la Charte sociale européenne – Droits sociaux \(coe.int\)](#)

59. <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>

60. La version anglaise a été actualisée en 2022, et la version française sera actualisée au cours de l'année 2023

10. Annexes

Annexe 1 : Signatures et ratifications de la Charte sociale européenne au 1er janvier 2023

Annexe 2 : Composition du Comité européen des droits sociaux au 1er janvier 2023

Annexe 3 : Liste des réclamations collectives enregistrées en 2022

Annexe 4 : Nombre de décisions adoptées par le Comité européen des droits sociaux 1998-2022

Annexe 5 : Réclamations collectives – Statistiques par pays 1988-2022

Annexe 6 : Conclusions du Comité européen des droits sociaux 2022

Annexe 7 : Nombre de dispositions acceptées par année depuis 1962

Annexe 8 : Intervention de Karin Lukas, Présidente du Comité européen des droits sociaux, devant le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, 3 novembre 2022

Annexe 9 : Déclaration de Karin Lukas, Présidente du Comité européen des droits sociaux, sur la situation en Ukraine – 10 mars 2022

Annexe 10 : Sélection d'événements organisés en 2022

Annexe 11 : Sélection de décisions judiciaires de 2022 se référant à la Charte sociale européenne

Annexe 12 : Bibliographie sur la Charte sociale européenne (publications récentes)

Annexe 1

Signatures et ratifications de la Charte sociale européenne au 1^{er} janvier 2023

Signatures et ratifications de la Charte de 1961, de ses Protocoles et de la Charte sociale européenne (révisée) au 17 mai 2021 États membres	Charte sociale européenne 1961 STE 035		Protocole additionnel 1988 STE 128		Protocole portant amendement à la Charte 1991 STE 142		Protocole de réclamations collectives 1995 STE 158		Charte sociale européenne révisée 1996 STE 163	
	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification
Albanie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	21/9/98	14/11/02
Andorre	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	4/11/00	12/11/04
Arménie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	18/10/01	21/1/04
Autriche	22/7/63	29/10/69	4/12/90		7/5/92	13/7/95	(2)	(2)	7/5/99	20/5/11
Azerbaïdjan	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	18/10/01	2/9/04
Belgique	18/10/61	16/10/90	20/5/92	23/6/03	22/10/91	21/9/00	14/5/96	23/6/03	3/5/96	2/3/04
Bosnie-Herzégovine	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	11/5/04	7/10/08
Bulgarie	(2)	(2)	(3)	(3)		(2)(2)		(4)(4)	21/9/98	7/6/00
Croatie	8/3/99	26/2/03	8/3/99	26/2/03	8/3/99	26/2/03	8/3/99	26/2/03	6/11/09	—
Chypre	22/5/67	7/3/68	5/5/88	(3)	21/10/91	1/6/93	9/11/95	6/8/96	3/5/96	27/9/00
République tchèque	27/5/92*	3/11/99	27/5/92*	17/11/99	27/5/92*	17/11/99	26/2/02	4/4/12	4/11/00	—
Danemark	18/10/61	3/3/65	27/8/96	27/8/96	—	***	9/11/95	—	3/5/96	—
Estonie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	4/5/98	11/9/00
Finlande	9/2/90	29/4/91	9/2/90	29/4/91	16/3/92	18/8/94	9/11/95	17/7/98	3/5/96	21/6/02
France	18/10/61	9/3/73	22/6/89	(3)	21/10/91	24/5/95	9/11/95	7/5/99	3/5/96	7/5/99
Géorgie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	(2)	30/6/00	22/8/05

Signatures et ratifications de la Charte de 1961, de ses Protocoles et de la Charte sociale européenne (révisée) au 17 mai 2021 États membres	Charte sociale européenne 1961 STE 035		Protocole additionnel 1988 STE 128		Protocole portant amendement à la Charte 1991 STE 142		Protocole de réclamations collectives 1995 STE 158		Charte sociale européenne révisée 1996 STE 163	
	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification
Allemagne	18/10/61	27/1/65	5/5/88	—	—	***	(1)	—	29/6/07	29/3/21
Grèce	18/10/61	6/6/84	5/5/88	18/6/98	29/11/91	12/9/96	18/6/98	18/6/98	3/5/96	18/03/16
Hongrie	13/12/91	8/7/99	7/10/04	1/6/05	13/12/91	4/2/04	7/10/04	—	7/10/04	20/4/09
Islande	15/1/76	15/1/76	5/5/88	—	12/12/01	21/2/02	(1)	—	4/11/98	—
Irlande	18/10/61	7/10/64	(3)	(3)	14/5/97	14/5/97	4/11/00	4/11/00	4/11/00	4/11/00
Italie	18/10/61	22/10/65	5/5/88	26/5/94	21/10/91	27/1/95	9/11/95	3/11/97	3/5/96	5/7/99
Lettonie	29/5/97	31/1/02	29/5/97	—	29/5/97	9/12/03	(1)	—	29/5/07	26/03/13
Liechtenstein	9/10/91	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lituanie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	8/9/97	29/6/01
Luxembourg	18/10/61	10/10/91	5/5/88	—	21/10/91	***	(1)	—	11/2/98	—
Malte	26/5/88	4/10/88	(3)	(3)	21/10/91	16/2/94	(2)	—	27/7/05	27/7/05
République de Moldova	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	3/11/98	8/11/01
Monaco	(1)	—	(1)	—	(1)	—	(1)	—	5/10/04	—
Monténégro	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	22/3/05**	3/3/10
Pays-Bas	18/10/61	22/4/80	14/6/90	5/8/92	21/10/91	1/6/93	23/1/04	3/5/06	23/1/04	3/5/06
Macédoine du Nord	5/5/98	31/3/05	5/5/98	—	5/5/98	31/3/05	(2)	—	27/5/09	6/1/12
Norvège	18/10/61	26/10/62	10/12/93	10/12/93	21/10/91	21/10/91	20/3/97	20/3/97	7/5/01	7/5/01
Pologne	26/11/91	25/6/97	(1)	—	18/4/97	25/6/97	(1)	—	25/10/05	—

Signatures et ratifications de la Charte de 1961, de ses Protocoles et de la Charte sociale européenne (révisée) au 17 mai 2021 États membres	Charte sociale européenne 1961 STE 035		Protocole additionnel 1988 STE 128		Protocole portant amendement à la Charte 1991 STE 142		Protocole de réclamations collectives 1995 STE 158		Charte sociale européenne révisée 1996 STE 163	
	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification	Signature	Ratification
Portugal	1/6/82	30/9/91	(3)	(3)	24/2/92	8/3/93	9/11/95	20/3/98	3/5/96	30/5/02
Roumanie	4/10/94	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	14/5/97	7/5/99
Fédération de Russie ⁶¹	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	14/9/00	16/10/09
Saint-Marin	(1)	—	(1)	—	(1)	—	(1)	—	18/10/01	—
Serbie	(2)	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	22/3/05*	14/9/09
République slovaque	27/5/92*	22/6/98	27/5/92*	22/6/98	27/5/92*	22/6/98	18/11/99	—	18/11/99	23/4/09
Slovénie	11/10/97	(2)	11/10/97	(3)	11/10/97	(2)	11/10/97	(4)	11/10/97	7/5/99
Espagne	27/4/78	6/5/80	5/5/88	24/1/00	21/10/91	24/1/00	(1)	17/05/21	23/10/00	17/05/21
Suède	18/10/61	17/12/62	5/5/88	5/5/89	21/10/91	18/3/92	9/11/95	29/5/98	3/5/96	29/5/98
Suisse	6/5/76	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Türkiye	18/10/61	24/11/89	5/5/98	(3)	6/10/04	10/6/09	(2)	—	6/10/04	27/6/07
Ukraine	2/5/96	(2)	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)	—	7/5/99	21/12/06
Royaume-Uni	18/10/61	11/7/62	(1)	—	21/10/91	***	(1)	—	7/11/97	—

* Date de signature par la République fédérative tchèque et slovaque.

** de signature par l'Union d'état de Serbie-Monténégro.

*** État devant ratifier le protocole pour que ce dernier entre en vigueur.

⁶¹ Par décision du 16 mars 2022 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, la Fédération de Russie a cessé d'être membre du Conseil de l'Europe à cette date.

Annexe 2

Composition du Comité européen des droits sociaux au 1er janvier 2023

	Fin du mandat
Aoife NOLAN, Présidente (irlandaise)	31/12/2028
Eliane CHEMLA, Vice-Présidente (française)	31/12/2024
Tatiana PUIU, Vice-Présidente (moldave)	31/12/2024
Kristine DUPATE, Rapporteuse générale (lettonne)	31/12/2028
József HAJDÚ (hongrois)	31/12/2024
Karin MØHL LARSEN (danoise)	31/12/2026
Yusuf BALCI (turque)	31/12/2024
Paul RIETJENS (belge)	31/12/2026
George THEODOSIS (grec)	31/12/2026
Mario VINKOVIĆ (croate)	31/12/2026
Miriam KULLMANN (allemande)	31/12/2026
Carmen SALCEDO BELTRÁN (espagnole)	31/12/2028
Monika ŠIMUNKOVA (tchèque)	31/12/2028
Frantz MARHOLD (autrichien)	31/12/2028
Alla FEDOROVA (ukrainienne)	31/12/2024

Annexe 3

Liste des réclamations collectives enregistrées en 2022

En 2022, le Comité a enregistré les 16 réclamations :

- ▶ Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL) c. Espagne
Réclamation n° 219/2022
- ▶ Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) c. Espagne
Réclamation n° 218/2022
- ▶ Amnesty International c. Grèce
Réclamation n° 217/2022
- ▶ Federação Nacional dos Professores (FENPROF) c. Portugal
Réclamation n° 216/2022
- ▶ Sindicato Autonomo Comitato Nazionale Pompieri (CO.NA.PO.) c. Italie
Réclamation n° 215/2022
- ▶ Sindicato Autonomo Comitato Nazionale Pompieri (CO.NA.PO.) c. Italie
Réclamation n° 214/2022
- ▶ Associazione Sindacale Militari (ASSO.MIL.) c. Itali
Réclamation n° 213/2022
- ▶ Organisation européenne des associations et syndicats militaires (EUROMIL) c. Irlande
Réclamation n° 212/2022
- ▶ Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur (SAGES) c. France
Réclamation n° 211/2022
- ▶ Fédération internationale des associations de personnes âgées (FIAPA) c. France
Réclamation n° 210/2022
- ▶ Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) c. Norvège
Réclamation n° 209/2022
- ▶ Unione sindacale di base (USB) c. Italie
Réclamation n° 208/2022
- ▶ Unión General de Trabajadores (UGT) c. Espagne
Réclamation n° 207/2022
- ▶ Défense des enfants – International (DEI), Fédération européenne des associations nationales travaillant avec les sans-abri (FEANTSA), Magistrats Européens pour la Démocratie et les Libertés (MEDEL), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) et Mouvement international ATD Quart Monde c. Espagne
Réclamation n° 206/2022
- ▶ Fédération internationale des associations de personnes âgées (FIAPA) c. France
Réclamation n° 205/2022
- ▶ Open Society European Policy Institute (OSEPI) c. Bulgarie
Réclamation n° 204/2022

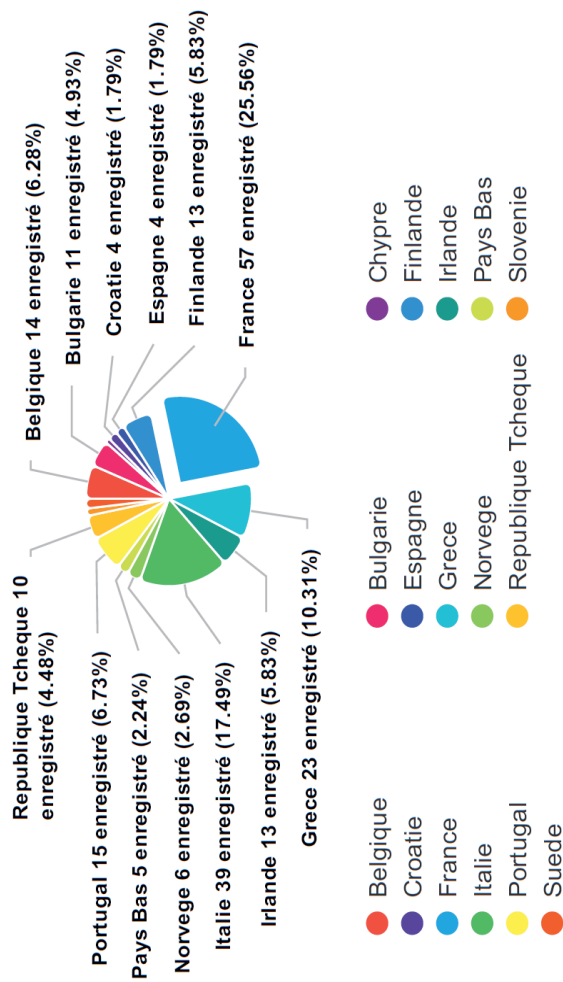
Annexe 4

Nombre de décisions adoptées par le Comité européen des droits sociaux 1998-2022

Années	Réclamations enregistrées	Réclamations pendantes au 1 st Janvier	Décisions sur la recevabilité	Décisions sur le bien-fondé	Décisions sur la recevabilité et sur le bien-fondé	Décisions sur des mesures immédiates	Décisions sur la recevabilité et sur des mesures immédiates	Radiation / irrecevable	Total décisions
1998	1	0	0	0	0	0	0	0	0
1999	5	1	2	1	0	0	0	0/1	3
2000	4	4	7	5	0	0	0	0	12
2001	1	3	2	3	0	0	0	0	5
2002	2	1	2	1	0	0	0	0	3
2003	10	2	8	2	0	0	0	0	10
2004	5	10	6	10	0	0	0	0	16
2005	4	5	5	4	0	0	0	0/2	9
2006	7	3	5	4	0	0	0	0/1	9
2007	7	5	7	5	0	0	0	0	12
2008	8	7	8	5	0	0	0	1/0	14
2009	5	9	7	7	0	0	0	0	14
2010	4	7	3	6	0	0	0	0	9

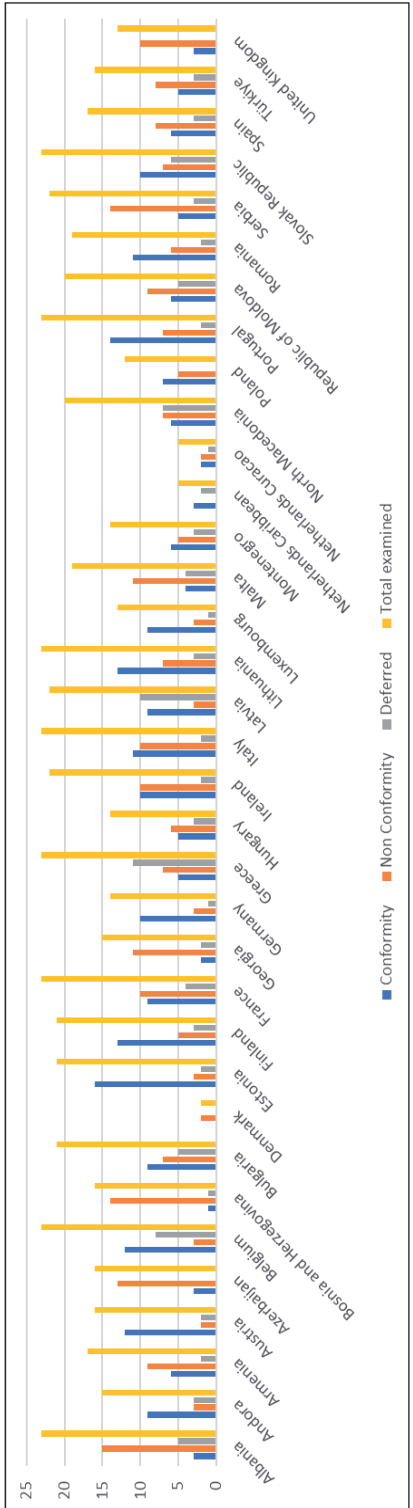
Années	Réclamations enregistrées	Réclamations pendantes au 1 st Janvier	Décisions sur la recevabilité	Décisions sur le bien-fondé	Décisions sur la recevabilité et sur le bien-fondé	Décisions sur des mesures immédiates	Décisions sur la recevabilité et sur des mesures immédiates	Radiation / irrecevable	Total décisions
2011	12	5	11	4	0	0	0	0	15
2012	13	13	9	15	0	0	0	0	24
2013	15	11	18	9	4	4	0	0	27
2014	10	17	3	8	0	0	0	1/0	12
2015	6	18	11	5	1	0	1	0	15
2016	21	19	6	8	3	0	0	0/1	11
2017	18	31	31	6	1	0	0	0/1	36
2018	15	42	14	9	0	0	0	0/1	23
2019	15	47	11	20	0	0	3	0/3	31
2020	9	39	17	8	0	0	1	0/5	25
2021	6	35	6	5	0	0	3	0/1	11
2022	16	35	10	14	0	0	2	0/0	24
Total period	219		209	164	9	4	10	2/16	370

Réclamations collectives enregistrées par pays en pourcentage (%)

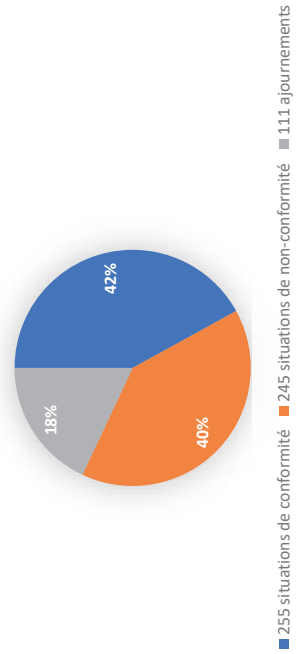


Annexe 6

Conclusions du Comité européen des droits sociaux 2022



611 situations examinées en 2022



Annexe 7

Nombre de dispositions acceptées par année depuis 1962

Année de ratification / acceptation de dispositions supplémentaires	CHARTRE 1961			CHARTRE REVISEE 1996			Total des dispositions acceptées (pour les deux Chartes)
	États	Dispositions acceptées	Total	États	Dispositions acceptées	Total	
1962	1. Royaume-Uni	60	60				60
	2. Norvège	60	120				120
	3. Suède	66	186				186
1963			186				186
1964	4. Irlande	63	249				249
1965	5. Allemagne	67	316				316
	6. Danemark	49	365				365
	7. Italie	76	441				441
1966			441				441
1967			441				441
1968	8. Chypre	43	484				484
1969	9. Autriche	62	546				546
1970			546				546
1971			546				546
1972			546				546

Année de ratification / acceptation de dispositions supplémentaires	CHARTRE 1961			CHARTRE REVISEE 1996			Total des dispositions acceptées (pour les deux Chartes)
	États	Dispositions acceptées	Total	États	Dispositions acceptées	Total	
1973			546				546
1974	10. France	72	618				618
1975			618				618
1976	11. Islande	41	659				659
1977			659				659
1978			659				659
1979			659				659
1980	12. Pays-Bas	75	734				734
	13. Espagne	76	810				810
1981			810				810
1982			810				810
1983			810				810
1984	14. Grèce	71	881				881
1985			881				881
1986			881				881
1987			881				881
1988	15. Malte	55	936				936
1989	16. Türkiye	46	982				982

Année de ratification / acceptation de dispositions supplémentaires	CHARTRE 1961			CHARTRE REVISEE 1996			Total des dispositions acceptées (pour les deux Chartes)
	États	Dispositions acceptées	Total	États	Dispositions acceptées	Total	
1990	17. Belgique	72	1054				1054
1991	18. Finlande	66	1120				1120
	19. Portugal	72	1192				1192
	20. Luxembourg	69	1261				1261
1992			1261				1261
1993			1261				1261
1994			1261				1261
1995			1261				1261
1996			1261				1261
1997	21. Pologne	58	1319				1319
1998		-66	1253	1. Suède	83	83	1336
	22. République slovaque	64	1317			83	1400
1999		-72	1245	2. France	98	181	1426
		-76	1169	3. Italie	97	278	1567
	23. Hongrie	44					
	24. République tchèque	56	1345	4. Roumanie	65	343	1688
		-76	1269	5. Slovénie	95	438	1707
2000			1269	6. Bulgarie	61	499	1768

Année de ratification / acceptation de dispositions supplémentaires	CHARTRE 1961			CHARTRE REVISEE 1996			Total des dispositions acceptées (pour les deux Chartes)
	États	Dispositions acceptées	Total	États	Dispositions acceptées	Total	
			1269	7. Estonie	79	578	1847
		-43	1226	8. Chypre	63	641	1867
		-63	1163	9. Irlande	93	734	1897
2001		-60	1103	10. Norvège	81	815	1918
			1103	11. Lituanie	86	901	2004
			1103	12. République de Moldova	63	964	2067
2002		-72	1031	13. Portugal	98	1062	2093
		-66	965	14. Finlande	89	1151	2116
	25. Lettonie	25	990			1151	2141
			990	15. Albanie	64	1215	2205
2003	26. Croatie	43	1033				1033
2004		-72	1033	16. Arménie	67	1282	2315
			961	17. Belgique	87	1369	2330
			961	18. Azerbaïdjan	47	1416	1416
			961	19. Andorre	75	1491	2452
2005	27. Macédoine du Nord	41	1002			1491	2493

Année de ratification / acceptation de dispositions supplémentaires	CHARTRE 1961			CHARTRE REVISEE 1996			Total des dispositions acceptées (pour les deux Chartes)
	États	Dispositions acceptées	Total	États	Dispositions acceptées	Total	
		-55	947	20. Malte	72	1563	2510
				21. Géorgie	63	1626	1626
2006		-75	872	22. Pays-Bas	97	1723	2595
				23. Ukraine	74	1714	1714
2007		-46	826	24. Türkiye	91	1888	2714
		-44	782	25. Hongrie	60	1948	2730
				Bulgarie	1	1949	1949
2008				26. Bosnie-Herzégovine	51	2000	2000
2009		-64	718	27. République slovaque	86	2086	2804
				28. Serbie	88	2174	2174
				29. Fédération de Russie	67	2241	2241
2010				30. Monténégro	66	2307	2307
2011	Pologne	-1	717				
		-62	655	31. Autriche	76	2383	3039
				Chypre	9	2392	2392
2012		-41	614	32. Macédoine du Nord	63	2455	3070
				Estonie	8	2463	3078

Année de ratification / acceptation de dispositions supplémentaires	CHARTRE 1961			CHARTRE REVISEE 1996			Total des dispositions acceptées (pour les deux Chartes)
	États	Dispositions acceptées	Total	États	Dispositions acceptées	Total	
2013		-25	589	33. Lettonie	90	2553	3143
2015				Belgique	4	2557	3147
2016		-71	518	34. Grèce	95	2652	3171
2017				Ukraine	2	2654	3173
2021			458	35. Allemagne	88	2742	3200
			386	36. Espagne	98	2840	3226
	Royaume-Uni	-1	385				3225
2022				Bulgarie	7	2847	3232

(*) Par ordre de ratification, les États Parties à la Charte révisée (sur fond gris) et les États Parties à la Charte de 1961 (sur fond blanc).

Intervention de Karin Lukas, Présidente du Comité européen des droits sociaux, devant le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe

3 novembre 2022

*Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Délégués des Ministres (Ambassadeurs),
Monsieur le Secrétaire Général, Mesdames et Messieurs,*

C'est avec plaisir que je me présente devant vous aujourd'hui pour vous présenter les derniers développements autour de la Charte sociale européenne, mais aussi avec un peu de tristesse. C'est la dernière fois que je m'adresse à vous, non seulement en tant que présidente du Comité européen des droits sociaux, mais aussi en tant que membre de ce Comité, puisque mon deuxième mandat consécutif se termine le mois prochain. Durant mon mandat au sein du Comité, nos sociétés ont connu des transformations radicales qui ont eu un impact sur les droits sociaux, et le Comité européen des droits sociaux s'est toujours efforcé d'interpréter la Charte à la lumière des exigences actuelles afin de suivre ces évolutions et de mieux protéger les détenteurs de droits, en particulier les plus vulnérables.

Ces deux dernières années ont probablement été marquées par les changements les plus radicaux dans l'environnement social où opèrent les droits de la Charte, avec des crises successives qu'il n'est plus nécessaire de détailler, et qui ont mis à rude épreuve la jouissance des droits sociaux par de nombreuses personnes sur notre continent. Dans un tel contexte, il est d'autant plus significatif que, ces deux dernières années, l'accent ait été mis à votre niveau sur la manière d'améliorer la mise en oeuvre des droits de la Charte. Cette année a été un moment important pour le système de la Charte avec l'adoption, en septembre dernier, d'un ambitieux paquet de réformes après un large processus de consultation sous l'égide du GT-CHARTÉ. L'objectif ultime est, comme toujours, une meilleure jouissance des droits sociaux par tous et, en ces temps difficiles, en particulier par ceux qui se trouvent dans les situations les plus vulnérables.

Permettez-moi de souligner brièvement ce qui me semble être les aspects les plus marquants des changements qui bénéficieront au système de la Charte. Tout d'abord, une procédure de rapports plus ciblée et plus légère, associée à un suivi plus actif et plus efficace par le Comité gouvernemental et à des propositions régulières de recommandations du Comité des Ministres qui serviront de tremplin vers un dialogue renforcé (échanges d'informations, projets de coopération, etc.) en vue de résoudre activement les situations de non-conformité. Ensuite, la possibilité de rapports *ad hoc* sera un outil crucial pour aborder les tendances émergentes ou les préoccupations immédiates en dehors des contraintes habituelles imposées par le calendrier de suivi. Enfin, des améliorations à la procédure de réclamations collectives, notamment avec un système simplifié de rapports sur le suivi des décisions du Comité européen des droits sociaux dans le cadre des réclamations collectives.

Parallèlement à la réforme, le Comité européen des droits sociaux a récemment décidé de renforcer son suivi des dispositions non acceptées. Depuis le début de

la pandémie, cette procédure est devenue entièrement écrite, sans visites sur le terrain. Il est grand temps de rappeler que l'acceptation de nouvelles dispositions doit être activement recherchée, et que le *statu quo* n'est pas une option acceptable pour la plupart des États. Ceci est également dans l'esprit du processus de réforme. C'est pourquoi, en plus des rapports sur les dispositions non acceptées, les réunions avec les autorités et les autres parties prenantes reprendront afin d'identifier, voire de créer, des opportunités pour l'acceptation de nouvelles dispositions. Il est important de noter que, conformément aux décisions des Délégués, ce processus se concentrera désormais aussi sur les États parties liés par la Charte de 1961, dans le but non seulement d'augmenter le nombre de dispositions acceptées mais aussi de les amener à ratifier la Charte révisée. Là encore, la clé du progrès passe par l'intensification du dialogue.

Si le paquet de réformes adopté cette année est à saluer, les efforts pour affirmer davantage les droits sociaux et assurer une meilleure mise en oeuvre ne doivent pas se relâcher, bien au contraire. Le contexte actuel montre que l'heure n'est pas à la complaisance. Permettez-moi de dire quelques mots sur quelques pistes de réflexion intéressantes parmi les thèmes abordés dans le cadre de GT-CHARTÉ.

Bien qu'il semble y avoir une certaine hésitation pour les mesures qui nécessitent des modifications des traités, je suis fermement convaincue que nous ne pouvons pas exclure certaines de ces questions trop hâtivement car elles sont étroitement liées à l'efficacité, et j'ose dire à la crédibilité, du système.

Premièrement, bien qu'il s'agisse peut-être d'un objectif à plus long terme, l'ajout de nouveaux droits devrait faire l'objet d'une réflexion approfondie afin de tenir pleinement compte de l'évolution du contexte social et des attentes du public, comme c'est le cas pour le droit à un environnement sain et les droits liés au travail atypique. Un tel processus de réforme nécessiterait un organe similaire à CHARTÉ-REL, qui a associé des représentants des États et d'autres parties prenantes pertinentes à l'examen qui a conduit à la Charte révisée. Il serait alors également utile de réexaminer le champ d'application personnel de la Charte. Si nous pensons que les droits sociaux sont des droits de l'homme, et qu'ils sont sur un pied d'égalité avec les droits civils et politiques, nous devons supprimer la réciprocité du champ d'application personnel, ce qui est étranger à une perspective des droits de l'homme qui attribue des droits de l'homme aux personnes indépendamment de leur nationalité.

Tout en reconnaissant que le contexte immédiat n'est peut-être pas propice à l'engagement d'un travail d'amendement des traités, il faut se projeter dans l'avenir et se préparer d'ores et déjà aux questions qui s'avéreront cruciales pour renforcer le système de la Charte et assurer sa pertinence continue.

Un point qui a suscité davantage d'intérêt parmi les délégations est la promotion de l'acceptation de la procédure de réclamations collectives. Il s'agit sans aucun doute d'un atout important du système de la Charte, qui mérite d'être accepté par davantage d'États. La procédure ajoute une dimension démocratique en donnant l'initiative aux partenaires sociaux dans le cadre d'une procédure véritablement contradictoire, qui donne aux États toutes les chances de faire valoir leurs arguments et d'expliquer la situation telle qu'ils la voient. Toutefois, il convient de réfléchir sérieusement aux nouvelles mesures à prendre pour faire accepter davantage le mécanisme

de réclamations collectives, car il ne s'agit en aucun cas d'une nouveauté. Un autre aspect qui mériterait l'attention est la reconnaissance du droit des organisations non gouvernementales (ONG) nationales de déposer des réclamations par défaut pour tous les États parties concernés, plutôt que de nécessiter des déclarations spéciales des États comme c'est le cas actuellement.

Enfin, permettez-moi d'insister sur le fait que, pour que la réforme soit véritablement couronnée de succès, il faut s'attaquer sérieusement à l'inévitable question des ressources adéquates pour répondre aux besoins. Aujourd'hui plus que jamais, cette question est cruciale pour maintenir la qualité, et donc la pertinence, du système de la Charte.

J'ai brossé à grands traits des aspects qui, selon moi, devraient être abordés en priorité lors des prochaines étapes du processus de réforme en cours. Permettez-moi maintenant de revenir rapidement sur ce qui a été réalisé depuis ma dernière intervention devant vous.

En mars, les conclusions 2021 sur la santé, la sécurité sociale et la protection sociale ont été publiées. Marquée par la pandémie de covid-19, celle-ci s'est traduite par plusieurs questions ciblées adressées aux États parties suite à la déclaration du Comité européen des droits sociaux de 2021 sur la covid-19 et les droits sociaux. Les questions abordées allaient de la santé et de la sécurité au travail à la protection de la santé et aux mesures visant à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale. Le Comité européen des droits sociaux a saisi cette occasion pour élaborer des observations interprétatives afin de clarifier la manière dont les droits de la Charte doivent être interprétés à la lumière des circonstances actuelles, notamment sur : la déconnexion numérique (ou le droit à la déconnexion) et la surveillance électronique des travailleurs (article 3§2); la couverture sociale des travailleurs des plateformes (article 12§3); et la discrimination liée à l'âge non seulement dans l'emploi mais aussi dans l'accès aux services (article 23).

L'adoption par le Comité des Ministres de 19 recommandations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes suite aux conclusions 2020 sur l'article 20(c) est un développement bien favorable, tout à fait conforme à l'orientation générale de la réforme qui appelle à un suivi renforcé des conclusions du Comité gouvernemental et du Comité des Ministres comme base pour un dialogue plus approfondi entre les organes de la Charte et les États parties afin d'améliorer la mise en oeuvre des droits de la Charte.

Depuis notre dernier échange de vues en octobre 2021, 13 nouvelles réclamations collectives ont été déposées, soulevant des questions relatives, entre autres, au logement, à la protection de la santé pendant la pandémie, à la protection juridique et judiciaire des personnes âgées, à la protection et à la négociation collective, pour n'en citer que quelques-unes. Au cours de la même période, le Comité européen des droits sociaux a adopté un total de 14 décisions. Il convient de saluer l'approche de principe adoptée désormais par le Comité des Ministres dans ses recommandations sur les décisions relatives aux réclamations. En même temps, pour en revenir à ce à quoi j'ai fait allusion plus haut à propos des moyens adéquats, le Comité européen des droits sociaux, avec les ressources dont il dispose actuellement, a des difficultés

à suivre le nombre de réclamations déposées et l'arriéré considérable des années précédentes a augmenté.

Comme preuve du bon dialogue qui a déjà lieu avec les États parties, une réunion avec les agents gouvernementaux dans la procédure de réclamations collectives avec le Bureau du Comité européen des droits sociaux aura lieu demain, le 4 novembre.

Permettez-moi de conclure sur cette note positive, qui nous rappelle que le dialogue renforcé entre les organes de la Charte et les États parties, qui est au coeur de la réforme sur les mesures opérationnelles qui entrera en vigueur l'année prochaine, est vital pour la mise en oeuvre effective des droits de la Charte. Un dialogue dont le but ultime est de réaliser la mise en oeuvre des droits sociaux au bénéfice de tous.

Merci beaucoup.

Annexe 9

Déclaration de Karin Lukas, Présidente du Comité européen des droits sociaux, sur la situation en Ukraine

10 mars 2022

En tant que Présidente du Comité européen des Droits sociaux, je suis profondément préoccupée par l'agression militaire russe contre l'Ukraine.

Celle-ci a des conséquences désastreuses pour la population ukrainienne sur le plan de la vie et des droits de l'homme, y compris sur le plan de la jouissance des droits sociaux tels qu'ils sont définis dans la Charte sociale européenne.

Le conflit a déjà entraîné la plus grande crise de réfugiés en Europe depuis la seconde guerre mondiale. Les droits sociaux fondamentaux des réfugiés doivent être respectés où qu'ils se trouvent et à tout moment, afin de garantir la dignité de tous.

En signant et en ratifiant la Charte, les États membres du Conseil de l'Europe ont accepté de garantir à leurs populations les droits sociaux protégés par la Charte afin d'assurer et d'améliorer leur niveau de vie et leur bien-être.

Je tiens à exprimer ma solidarité avec la population ukrainienne et avec ceux qui ont été contraints de quitter l'Ukraine. L'agression doit cesser sans délai, afin que puisse commencer le travail visant à rétablir les conditions nécessaires à la réalisation en Ukraine de tous les droits et principes énoncés dans la Charte.

Sélection d'événements organisés en 2022

- ▶ Online – 2/02/2022
Formation pour les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes nationaux pour l'égalité sur la manière de s'engager avec le CEDS dans le cadre des procédures de suivi du CES
A. NOLAN, N. CASEY, T. MONTANARI
- ▶ Rome (Italie) – 22/02/2022
Conférence sur la résilience sociale et l'équité en matière de santé : Une perspective des droits de l'homme pour une meilleure résilience et préparation
K. LUKAS, G. PALMISANO
- ▶ En ligne – 1/03/2022
Atelier sur la préparation des rapports nationaux dans le cadre de la procédure de rapport de la Charte sociale européenne – Projet «Renforcer la protection des droits sociaux et économiques en Géorgie»
T. PUIU, T. NOZADZE
- ▶ Tbilissi, Géorgie – 2/03/2022
Atelier sur la préparation de rapports alternatifs dans le cadre de la procédure de rapport de la Charte sociale européenne
T. PUIU
- ▶ Tbilissi, Géorgie – 15-16/03/2022
Atelier sur les dispositions non acceptées de la Charte sociale européenne vis-à-vis de la législation nationale en Géorgie
M. MIKKOLA, M. SCHLACHTER, T. PUIU
- ▶ 26-28/04/2022
Réunion du Comité de rédaction sur la traite à des fins d'exploitation du travail (DH-TET), 26-28 avril 2022, organisée par le Comité directeur pour les droits de l'homme
M. KULLMAN, J. FABER
- ▶ Online – 10/05/2022
La Charte sociale européenne à soixante ans : Achievements, Challenges and Prospects for the Protection of Social Rights in Europe, organisé par la branche Irlande/Royaume-Uni du réseau académique sur la Charte sociale européenne et les droits sociaux
A. NOLAN
- ▶ Groningen – 13/05/2022
Conférence internationale sur le tabac, la loi et les droits de l'homme : traverser les frontières, les espaces et les substances : «Tobacco and the right to protection of health – a view from the European Social Charter» Conférence organisée par le Global Health Law Groningen Research Centre et l'Université de Groningen
A. NOLAN
- ▶ Online – 13/05/2022
Conférence annuelle : Réglementer le temps de travail à l'heure du travail

numérique et agile, organisée par le Centre européen d'expertise (CEE) dans le domaine du droit du travail pour le compte de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne E. CHEMLA, J. HAJDÚ, B. KRESAL, M. KULLMANN, M. VINKOVIC, N. CASEY, C. COJOCARIU, H. KRISTENSEN, A. KUZNETSOVA, K. MICHAILOVSKYTE

- ▶ Paris, France – 16/05/2022
La contribution européenne au droit au logement. Normes, contentieux et plaidoyer, organisé par Housing Rights Watch et l'Abbé Pierre
G. PALMISANO
- ▶ Online – 17-18/05/2022
15ème séminaire régional UniDem Med pour les hauts fonctionnaires de l'administration: Les politiques de service public: Paradigmes pour le changement», organisé par la Commission de Venise en coopération avec le Conseil général du personnel de Palestine
E. CHEMLA
- ▶ Strasbourg, (événement hybride) – 25/05/2022
Colloque: «Droits sociaux et harmonisation sociale en Europe: quelles avancées?» à l'Université de Strasbourg
E. CHEMLA, P. STANGOS
- ▶ Osijek, Croatie, 26-27/05/2022
1er Congrès croate et 10ème Congrès régional des étudiants en travail social
M. VINKOVIĆ
- ▶ 26-27 mai 2022
Séminaire sur la Charte sociale européenne, le Comité européen des droits sociaux et l'Espagne, Université d'Alcala de Henares, organisé par Raul Canosa et Encarna Carmona
K. LUKAS, A. UBEDA, L. VIOTTI
- ▶ Strasbourg – 6/07/2022
Echange de vues informel avec une délégation de la Confédération européenne des syndicats (CES)
- ▶ Strasbourg – 14/09/2022
5ème réunion du Groupe de rédaction sur les droits de l'homme et l'environnement (CDDH-ENV)
G. PALMISANO
- ▶ Izmir, Turkiye – 22-24/09/2022
Réunion de la Commission des affaires sociales, de la santé et du développement durable
K. LUKAS
- ▶ Strasbourg – 6/10/2022
Réunion informelle du Comité des Ministres sur l'environnement et les droits de l'homme
- ▶ Strasbourg – 3/11/2022
Echange de vues entre Karin LUKAS, Présidente du Comité européen des droits sociaux, et le Comité des Ministres, 3 novembre 2022
K. LUKAS

- ▶ Dublin, Irlande – 3/11/2022
Table ronde: « Le Conseil de l'Europe à la croisée des chemins »
B. BERGE, A. NOLAN, F. O'LOUGHLIN
- ▶ Online – 4/11/2022
7ème réunion informelle entre le Bureau du CEDS et les agents des gouvernements
E. CHEMLA, K. LUKAS, A. NOLAN, G. PALMISANO, H. KRISTENSEN, L. VIOTTI
- ▶ Ferrara (Italie) – 10-11 novembre 2022
Table ronde: « L'efficacité de la Charte sociale européenne et des décisions du Comité européen des droits sociaux dans les ordres juridiques nationaux »
G. PALMISANO, N. CHITASHVILI, G. DUNN
- ▶ Bruxelles (Belgique) – 15/11/2022
Conférence Netlex,
M. KULLMANN, C. POIREL
- ▶ Bruxelles, 24-25/11/2022
Conférence pour célébrer la Journée européenne des personnes handicapées (EDPD), organisée par la Commission européenne et le Forum européen des personnes handicapées,
G. PALMISANO
- ▶ 6/12/2022
Atelier du CDDH sur « La mise en œuvre des droits de l'homme et de la diligence raisonnable en matière d'environnement ».
K. LUKAS
- ▶ Strasbourg – 8/12/2022
Renforcer la mise en œuvre des droits sociaux en Europe – le rôle de la Charte sociale européenne»
E. CHEMLA

Sélection de décisions judiciaires de 2022 se référant à la Charte sociale européenne

Pologne

Cour constitutionnelle, K 20/15, 28.03.2022 – référence à l'article 452 de la CSE: analyse de la question de savoir s'il faut considérer cette disposition comme une norme d'examen ou comme un argument pour déterminer si l'affaire implique une omission législative (la requête mettait en cause le fait que les règles polonaises sur la compensation des heures supplémentaires effectuées par les employés ne répondaient pas à certaines normes découlant de la CSE).

Cour administrative suprême, III OSK 3754/21, 16.11.2022 – référence à l'article 12, paragraphes 1 à 4, de la CSE: définition du service à l'État et refus de rétablir la pension du requérant.

Tribunal administratif de la voïvodie de Varsovie, II SA/Wa 2768/21, 16.03.2022 – le requérant a invoqué l'article 31 de la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe, en en déduisant le droit d'accès à un logement sain, adéquat et abordable et, en l'absence de divers moyens d'assurer une existence décente, de bénéficier d'une aide au logement. La Cour n'a pas abordé cette question.

Cour administrative suprême, III OSK 2536/21, 6.09.2022 – la référence à l'article 1 de la CSE: délai pour la cessation du service des pompiers – la relation entre l'introduction d'une demande de licenciement permet le licenciement avant la date indiquée par l'intéressé dans la demande de licenciement.

France

L'arrêt Cass., Soc., 11 mai 2022, Sté FSM, n° 21-15.247 (extrait 1) rejette en effet l'effet direct de l'article 24 de la Charte sociale révisée. Les arguments invoqués pour ce faire permettent de rejeter l'effet direct de l'ensemble des dispositions de la Charte sociale européenne, considérées comme ne contenant que des principes et objectifs d'une part, dont le contrôle appartient exclusivement au Comité européen des Droits sociaux, d'autre part. La doctrine majoritaire a été très critique vis-à-vis de cet arrêt.

La Cour d'appel de Saint Denis de la Réunion a fait application de cette interprétation jurisprudentielle à plusieurs reprises en 2022. Dont changement d'argumentation entre son arrêt du 19 mai 2022 (extrait 2) (qui rejette l'effet direct du seul article 24 en raison de la marge d'appréciation laissée aux États par cette disposition) et les suivants (extraits 3) (qui rejettent l'effet direct de l'ensemble de la Charte sociale) va encore dans le sens du rejet total de l'effet direct de la Charte sociale devant les juridictions judiciaires françaises.

Le Conseil d'État rejette de façon inédite l'effet direct de l'article 752 de la Charte (extrait 4) et de façon implicite, l'effet direct de son article 6 (Extrait 5). Une Cour administrative d'appel rejette l'effet direct de l'article 13 conformément à la jurisprudence constante du Conseil d'État.

Irlande

Costello -v- The Government of Ireland, Ireland and the Attorney General

Date du prononcé de l'arrêt: 11/11/2022 ; Cour: Cour suprême ; Juge: O'Donnell C.J.

Référence à la Charte: «...La Charte sociale européenne, pour sa part, autorise les réclamations des organes représentatifs. Enfin, et en tout état de cause, le principe de souveraineté est un principe dont on peut penser que, par définition, il n'admet pas d'exceptions...»

Ministre de la justice et de l'égalité -v- Krimelis

Date du prononcé de l'arrêt: 05/05/2022

Cour: High Court ; Juge: Référence à la Charte: «...Dans les commentaires du médiateur de la République de Lettonie sur le 7e rapport national sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la République de Lettonie pour la période 2016-2019, enregistrés le 13 juillet 2021, le médiateur a cité la rémunération correcte des professionnels de la santé comme une question importante...»

Royaume-Uni

Mercer v Alternative Future Group Ltd & Anor [2022] EWCA Civ 379 (24 mars 2022)

Sept références à la Charte dans les débats parlementaires, six d'entre elles dans la Chambre des Lords, une dans la Chambre des Communes par Chris Stephens (SNP MP).

<https://hansard.parliament.uk/search?startDate=2022-01-01&endDate=2022-12-31&searchTerm=%22European%20Social%20Charter%22&partial=False&sortOrder=1>.

Pays-Bas

Tribunal	Date	ECLI	ESC
Rechtbank Midden-Nederland	08-avr-22	ECLI:NL:RBMNE:2022:1299	6(4)
Rechtbank Midden-Nederland	17-mars-22	ECLI:NL:RBMNE:2022:1125	17, 31
Rechtbank Rotterdam	03-oct-22	ECLI:NL:RBROT:2022:8316	31
Rechtbank Midden-Nederland	15-juin-22	ECLI:NL:RBMNE:2022:2337	17, 31
Rechtbank Rotterdam	09-mai-22	ECLI:NL:RBROT:2022:3651	17, 31
Rechtbank Midden-Nederland	15-févr-22	ECLI:NL:RBMNE:2022:531	17, 31
Rechtbank Den Haag	22-nov-22	ECLI:NL:RBDHA:2022:13241	6(4)
Raad van State	02-mars-22	ECLI:NL:RVS:2022:643	12, 16
Rechtbank Midden-Nederland	15-févr-22	ECLI:NL:RBMNE:2022:532	17, 31
Rechtbank Amsterdam	11-nov-22	ECLI:NL:RBAMS:2022:6515	31

Tribunal	Date	ECLI	ESC
Rechtbank Den Haag	07-nov-22	ECLI:NL:RBDHA:2022:11600	17, 31
Rechtbank Amsterdam	09-nov-22	ECLI:NL:RBAMS:2022:7270	ESC en général
Rechtbank Amsterdam	09-nov-22	ECLI:NL:RBAMS:2022:6603	17, 31
Rechtbank Rotterdam	25-mars-22	ECLI:NL:RBROT:2022:2260	ESC en général
Rechtbank Midden-Nederland	18-juil-22	ECLI:NL:RBMNE:2022:2823	ESC en général
Rechtbank Rotterdam	31-mars-22	ECLI:NL:RBROT:2022:2361	ESC en général
Rechtbank Midden-Nederland	26-oct-22	ECLI:NL:RBMNE:2022:4262	13, 14
Rechtbank Rotterdam	06-juil-22	ECLI:NL:RBROT:2022:5474	1
Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba	02-mars-22	ECLI:NL:OGEEA:2022:41	6(4)
Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba	30-mars-22	ECLI:NL:OGEEA:2022:129	6(4)
Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba	30-mars-22	ECLI:NL:OGEEA:2022:130	6(4)
Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba	30-mars-22	ECLI:NL:OGEEA:2022:219	6(4)
Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba	30-mars-22	ECLI:NL:OGEEA:2022:220	6(4)
Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba	02-mars-22	ECLI:NL:OGEEA:2022:40	6(4)
Gerecht in eerste aanleg van Sint Maarten	28-janv-22	ECLI:NL:OGEAM:2022:5	6(4)
Gerecht in eerste aanleg van Curaçao	10-juin-22	ECLI:NL:OGEAC:2022:187	6(4)

Espagne

STSJ Cataluña de 30/05/2022, Rec. 538/2022 (indemnisation licenciement sans cause barème art. 24 CSEr)

STSJ Cataluña de 16/09/2022, Rec. 1959/2022 (indemnisation licenciement sans cause barème art. 24 CSEr)

SJS Guadalajara 28/01/2022 Autos 455/2020 (astreintes, art. 2 CSEr)

STS 28/03/ 2022, rec. 471/2020 (la période d'essai et l'art. 4.4 CSE)

STS 29/03/2022, rec. 2142/2020 (licenciement art. 52 ET d) E

Annexe 12

Bibliographie sur la Charte sociale européenne (publications référencées en 2022)

Périodiques et rapports

Rapport d'activités 2021 du Comité européen des Droits sociaux

Comment les O(I)NG peuvent-elles s'engager avec le Comité européen des Droits sociaux?

Guide sur la jurisprudence de la Convention européenne des droits de l'homme – Droits sociaux, Cour européenne des droits de l'homme, août 2022

Digest of the case law of the European Committee of Social Rights

TAVITS, G., SARGSYAN, A.

Report on the Impact of Digitalisation and IT Developments on Social Rights and Social Cohesion

SMUSZ-KULESZA, M., FEDOROVA, A., MOYSA, B.

Report on the needs assessment: "Social rights in Ukraine in times of war"; Council of Europe.

Articles et communications

BOSI, G.

Tobacco Control and The Council of Europe: The Potential and Limits of the Collective Complaints Procedure of the European Social Charter, (2022) *European Journal of Health Law*.

EWING, K. D.

The 'manifestation' of social rights and the marginalisation of the European Social Charter in the United Kingdom, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 2022

GAVALAS, N.K. (2022)

The misadventures of the European Social Charter in Greece. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*. 2022

GIRÓN, J. M. & VARELA, A. A.

La (in)aplicación de la Carta social europea al personal laboral al servicio del Consejo de Europa. Un estudio normativo y jurisprudencial. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 61, 2022.

JIMENA QUESADA, L., & SALCEDO BELTRÁN, C.

Carta Social Europea, despido y control de convencionalidad: la odisea por alcanzar el reconocimiento de los derechos y sus garantías navegando en las procelosas aguas de las instancias superiores (excusatio non petita...) in *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 12, (p. 616–624), 2022.

KRESAL, B. (2022).

Collective Bargaining for Platform Workers and the European Social Charter” in *Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models*. (p. 61-74). Oxford: Hart Publishing, 2022.

NIVARD, C & ANGELERI, S

Commentary on the European Social Charter “[Cross-cutting themes](#)”, Academic Network on the Charter (ANESC), Carole NIVARD, Stefano ANGELERI (eds.), Brill Publishers, 2022

PAPADOPOULOS, N. A. (2022).

[Strategic litigation before the European Committee of Social Rights: Fit for purpose?](#), *Netherlands Quarterly of Human Right*, 2022.

SALCEDO BELTRÁN, C.

Conclusiones 2021 del comité europeo de derechos sociales: más utopía que realidad en los derechos relativos a la salud, la seguridad social y la protección social. in *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 57, (p. 421–464), 2022.

VENANT, A.

Le droit à la sécurité et à la santé au travail: dynamiques et contradictions Étude des systèmes de protection issus du Conseil de l'Europe, de l'OIT et de l'Union européenne, Doctoral dissertation Université de Strasbourg, 2021.

YILDIRIM NEPLE, Y

La reconnaissance de la discrimination intersectionnelle au sein du système de la Charte sociale européenne, sous la direction de Kiara NERI et Loïc ROBERT. Masters thesis, Université Jean Moulin Lyon 3, 2021

La Charte sociale européenne, adoptée en 1961 et révisée en 1996, est le pendant de la Convention européenne des droits de l'homme dans le domaine des droits économiques et sociaux. Elle garantit un large éventail de droits humains liés à l'emploi, au logement, à la santé, à l'éducation, à la protection sociale et aux services sociaux.

Aucun autre instrument juridique au niveau paneuropéen ne fournit une protection aussi étendue et complète des droits sociaux que celle prévue par la Charte.

Elle est dès lors considérée comme la Constitution sociale de l'Europe et représente une composante essentielle de l'architecture des droits humains sur le continent.

www.coe.int/socialcharter
[@CoESocialRights](https://twitter.com/CoESocialRights)

PREMS 07/03/23

FRA

www.coe.int

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 46 États membres, dont l'ensemble des membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

