



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

5 juin 2025

Questions proposées par le Comité européen des droits sociaux pour le prochain rapport statutaire, dispositions du groupe 1, qui devra être soumis avant le 31 décembre 2025 par les États parties ayant accepté la procédure de réclamations collectives

Introduction

À la suite de la réforme de la procédure de rapports adoptée par le Comité des Ministres¹, les États parties ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent tous les quatre ans un rapport couvrant les dispositions de l'un des deux groupes² de la Charte.

Dans le cadre de leur coopération, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) et le Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (CG) ont adopté un petit nombre de questions ciblées auxquelles devaient répondre en mai 2025 les États parties n'ayant pas accepté le mécanisme de réclamations collectives (voir ci-joint).

Pour un même groupe de dispositions, les questions ciblées à envoyer aux États parties ayant accepté la procédure de réclamations collectives devraient être fondées sur celles envoyées aux États parties n'ayant pas accepté cette procédure. Elles devraient toutefois aussi tenir compte des réclamations déposées qui invoquent ces dispositions. Il est également possible, selon le contexte, qu'aucune question ciblée ne soit posée sur ces dispositions.

En conséquence, sur la base des consultations organisées entre les deux comités, les États parties tenus de soumettre avant le 31 décembre 2025 un rapport sur les dispositions acceptées de la Charte doivent répondre aux questions figurant dans le présent document. Celles-ci s'appuient notamment sur de précédentes questions et conclusions de non-conformité. Si le petit nombre de questions et leur portée relativement limitée reflètent bien l'esprit et la forme de la nouvelle procédure de rapports, qui a été simplifiée, leur contenu s'inscrit dans le prolongement du travail effectué par le CEDS en matière de rapports.

Dans le même esprit de simplification, il a été convenu que les États parties ne devraient pas être invités à fournir des informations en réponse à de précédentes conclusions de non-conformité.

Enfin, il est rappelé qu'à la suite de la réforme susmentionnée, intervenue en septembre 2022, l'ancien système qui reposait sur des périodes de référence a été supprimé et que les rapports doivent désormais porter sur la situation qui prévaut au moment de leur présentation. Cela signifie également que, sauf mention contraire, les informations statistiques doivent être aussi récentes que possible.

¹ Voir la décision du 27 septembre 2022 basée sur le document [CM\(2022\)114-final](#).

² Premier groupe : article 1 - article 2 - article 3 - article 4 - article 5 - article 6 - article 8 - article 9 - article 10 - article 18 - article 19 - article 20 - article 21 - article 22 - article 24 - article 25 - article 28 - article 29.

Deuxième groupe : article 7 - article 11 - article 12 - article 13 - article 14 - article 15 - article 16 - article 17 - article 23 - article 26 - article 27 - article 30 - article 31.

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Remarques explicatives

Une question sur la durée du travail a été ajoutée, car les conclusions précédentes tendaient à indiquer que le temps de travail hebdomadaire pouvait dépasser 60 heures pour certains emplois dans des États parties. Les réponses des États parties permettront au CEDS d'avoir un aperçu plus complet de la situation.

La question concernant les gens de mer a été ajoutée, car les conclusions précédentes laissaient entendre que le CEDS réexaminerait sa jurisprudence pour cette catégorie de travailleurs.

En outre, la question des périodes d'astreinte reste d'actualité, de nombreux États parties ne respectant pas la Charte sur ce point.

Questions

Article 2§1 – Durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire

a) Veuillez fournir des informations sur les emplois pour lesquels, le cas échéant, la durée du travail hebdomadaire peut dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, y compris :

- des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées ;
- des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

b) Veuillez fournir des informations sur la durée du travail hebdomadaire des gens de mer.

c) Veuillez fournir des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos.

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

Remarques explicatives

Les questions proposées qui portent sur la santé et la sécurité abordent des thématiques mises en lumière dans les conclusions les plus récentes, notamment celles concernant l'article 3 (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), ou de nouveaux problèmes tels que les risques pour la santé et la sécurité causés par le changement climatique (par exemple le fait de devoir travailler dans des conditions extrêmes de chaleur ou de froid). D'autres questions ont trait à de nouvelles thématiques évoquées dans l'Observation interprétative du Comité sur l'article 3§2 de la Charte dans les Conclusions 2021, notamment le droit à la déconnexion numérique.

Les questions relatives à l'article 3 couvrent également les travailleurs indépendants et les catégories de travailleurs vulnérables, tels que les employés de maison, car le Comité a rendu de nombreuses conclusions de non-conformité motivées par le fait que les travailleurs indépendants et les employés de maison n'étaient pas suffisamment protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Ces questions mettent l'accent sur le contrôle, qui est indispensable pour garantir la mise en œuvre effective du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, en particulier pour les catégories de travailleurs vulnérables (comme les employés de maison, les travailleurs des plateformes numériques, les travailleurs détachés et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance). Les travailleurs sont plus souvent exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

Questions

Article 3§1 – Santé, sécurité et milieu de travail

Veillez fournir des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne :

- l'économie à la demande et l'économie des plateformes ;
- le télétravail ;
- les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ;
- les emplois impliquant des situations de stress ou de traumatisme au travail ;
- les emplois exposant à des risques liés au changement climatique.

Article 3§2 de la Charte révisée (article 3§1 de la Charte de 1961) – Réglementation en matière de santé et de sécurité

a) Veillez fournir des informations :

- sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris au moyen d'un droit à la déconnexion) ;
- indiquant comment est garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

b) Veillez fournir des informations :

- sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- indiquant si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Article 3§3 de la Charte révisée (article 3§2 de la Charte de 1961) – Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité

Veillez fournir des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité concernant les catégories de travailleurs vulnérables, tels que :

- les employés de maison ;
- les travailleurs des plateformes numériques ;
- les télétravailleurs ;
- les travailleurs détachés ;
- les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ;
- les travailleurs indépendants ;
- les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Remarque explicative

Le CEDS juge nécessaire de traiter les questions d'égalité hommes-femmes afin que son approche en la matière – présentée dans les décisions concernant le Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) sur l'égalité de rémunération – soit appliquée à tous les États parties, notamment pour les mesures visant à garantir la transparence des rémunérations, à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à accroître la représentation des femmes aux postes de décision.

Questions

Article 4§3 – Droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

- a) Veuillez indiquer si la notion de travail égal ou de travail de valeur égale est définie dans le droit interne ou dans la jurisprudence nationale.
- b) Veuillez fournir des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y compris dans le secteur privé.
- c) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour réaliser des progrès mesurables en vue de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable. Veuillez indiquer quelles sont les tendances statistiques concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 – Droit syndical

- a) Veuillez indiquer les mesures prises pour encourager ou renforcer la liberté d'association positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple l'économie à la demande).
- b) Veuillez énoncer les critères juridiques régissant la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et des négociations collectives.
- c) Veuillez énoncer les critères juridiques régissant la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et des négociations collectives.
- d) Veuillez fournir des informations :
 - sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires ;
 - sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs.

Article 6 – Droit de négociation collective

Remarques explicatives

Les questions proposées portent sur le déclin à long terme des taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle en Europe sous l'angle des droits sociaux. Si les causes des faibles taux de syndicalisation sont complexes, elles sont notamment liées à la désindustrialisation, à la mondialisation et à l'existence de larges segments de main-d'œuvre qui ne sont pas syndiqués, y compris de nombreux travailleurs faiblement rémunérés et/ou dont la situation contractuelle est précaire. L'une des questions posées au titre de l'article 5 vise à délimiter l'étendue des obligations incombant aux États parties pour enrayer ce déclin, sans pour autant porter atteinte à la liberté syndicale. Une autre question porte sur certains des moyens apparemment utilisés pour saper la syndicalisation sur le lieu de travail, par exemple en encourageant d'autres canaux de représentation plus susceptibles d'être contrôlés par l'employeur. Le déclin de la syndicalisation s'accompagne souvent d'une régression des mécanismes de consultation paritaire dans les systèmes bipartites et tripartites, du fait de la dilution du contenu des questions d'intérêt commun abordées ou de la dévalorisation du statut de ces échanges.

Le déclin de la couverture conventionnelle a été inégal, certains pays étant plus touchés que d'autres. Cependant, dans de nombreux cas, ce déclin était associé à une décentralisation des accords de négociation collective et à une augmentation de la marge de manœuvre laissée aux employeurs pour fixer les conditions de la relation de travail. Les questions ciblées visent à mettre en lumière quelques-uns des éléments communs qui sous-tendent ce processus, notamment l'articulation des négociations collectives entre les différents niveaux de négociation. L'objectif est également de connaître les mesures prises par les États parties pour enrayer et inverser ce déclin, conformément à l'obligation qui leur incombe, en vertu de l'article 6§2, de promouvoir les négociations collectives. Les questions posées au titre de l'article 6§4 examinent de plus près certaines restrictions au droit de grève signalées dans de nombreux États parties, notamment l'obligation de service minimum ou la possibilité de demander une injonction ou une autre mesure pour empêcher une grève.

Questions

Article 6§1 – Consultation paritaire

- a) Veuillez indiquer les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir les consultations paritaires.
- b) Veuillez indiquer quelles questions d'intérêt commun ont fait l'objet de consultations paritaires au cours des cinq dernières années, quels accords ont été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords ont été mis en œuvre.
- c) Veuillez indiquer s'il y a eu des consultations paritaires sur des thématiques liées i) à la transition numérique ou ii) à la transition écologique.

Article 6§2 – Négociation collective

- a) Veuillez fournir des informations sur la manière dont les négociations collectives sont coordonnées entre les différents niveaux de négociation, en donnant des précisions notamment sur les points suivants :
 - les facteurs tels que les clauses erga omnes et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives ;
 - le principe de faveur et la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.
- b) Veuillez donner des détails :
 - sur les mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles ;
 - sur le calendrier adopté concernant ces mesures ;
 - sur les résultats obtenus ou attendus.
- c) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit de négociation collective i) des travailleurs en situation de dépendance économique (mais ayant un statut d'indépendant) qui présentent donc des points communs avec les salariés et ii) des travailleurs indépendants.

Article 6§4 – Actions collectives

- a) Veuillez indiquer :
 - les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit ;
 - les secteurs dans lesquels le droit de grève est restreint ;
 - les secteurs qui sont soumis à une obligation de service minimum.

Veuillez donner des détails sur les règles applicables à ce qui précède et sur leur mise en œuvre dans la pratique, notamment sur la jurisprudence en la matière.

- b) Veuillez indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou

une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage). Dans l'affirmative, veuillez fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Article 20 – Droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Remarque explicative

Voir remarque concernant l'article 4.

Questions

- a) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale). Veuillez fournir des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.
- b) Veuillez fournir des informations :
- sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;
 - sur la mise en œuvre de ces mesures ;
 - sur les progrès réalisés pour garantir la parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.
- c) Veuillez fournir des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.