



COUNCIL CONSEIL
OF EUROPE DE L'EUROPE

Committee of Ministers
Comité des Ministres

Strasbourg, 31 mars 2008

FORMULAIRE

**pour l'établissement des rapports à présenter en application de la
Charte sociale européenne (révisée)**

tel qu'adopté par le Comité des Ministres le 26 mars 2008

TABLE DES MATIERES

	<i>Page</i>
I. INTRODUCTION	3
II. DISPOSITIONS DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée).....	4
 Annexe	
INSTRUMENTS INTERNATIONAUX TRAITANT DU MEME SUJET	61

I. INTRODUCTION

Les rapports établis sur la base du présent Formulaire devront fournir, pour chacune des dispositions acceptées de la Charte sociale européenne (révisée), toutes les informations pertinentes sur les mesures prises pour en assurer l'application, en précisant notamment:

- 1) le cadre juridique général – textes législatifs ou réglementaires, conventions collectives ou autres dispositions contribuant à cette application – ainsi que, le cas échéant, la jurisprudence nationale en la matière – décisions pertinentes rendues par les tribunaux et autres organes judiciaires ;
- 2) les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique ;
- 3) des données chiffrées, statistiques ou informations pertinentes permettant d'apprécier dans quelle mesure ces dispositions sont appliquées.

Pour déterminer plus précisément les points couverts par chaque disposition, il y a lieu de prendre en compte, le cas échéant, les indications résultant de l'interprétation de l'article concerné par le Comité européen des Droits sociaux, telle que résumée dans le Digest de jurisprudence (dernière version consultable à l'adresse www.coe.int/T/F/Human_Rights/Esc/).

Quand il est fait référence à l'interprétation du Comité européen des Droits sociaux, il y a lieu de prendre en compte, le cas échéant, les décisions du Comité gouvernemental prises sur la base de considérations de politique sociale et économique.

Les rapports des Etats parties devront être assortis des principaux textes législatifs ou réglementaires sur lesquels se fonde l'application des dispositions de la Charte. Ces textes pourront être fournis en version originale ; cependant, dans des cas exceptionnels, les Parties pourront être invitées à fournir des traductions.

Les réponses des gouvernements devront, chaque fois qu'il y a lieu, spécifier explicitement :

- a. si elles visent seulement la situation des nationaux ou si elles s'appliquent également aux ressortissants des autres Parties ;
- b. si elles sont valables pour l'intégralité du territoire national;
- c. si elles visent toutes les catégories de personnes incluses dans le champ d'application de la disposition.

Les renseignements demandés, notamment les données statistiques, doivent, sauf indication contraire, être fournis pour la période couverte par le rapport.

Lorsque des données statistiques sont demandées, quelle que soit la disposition concernée, il est entendu qu'en l'absence de statistiques complètes, les gouvernements ont la faculté de fournir des données ou des estimations reposant sur des études ad hoc, des enquêtes spécialisées, des enquêtes par sondages, ou d'autres méthodes scientifiquement valables, s'ils considèrent que les informations ainsi recueillies sont utiles. Afin de veiller à la cohérence globale de l'appréciation qu'il porte, le Comité européen des Droits sociaux se réfère aux données Eurostat chaque fois qu'un indicateur commun s'applique à toutes les Parties (revenu médian ajusté, seuil de risque de pauvreté, etc.). Il se réfère également aux statistiques Eurostat concernant l'emploi, l'éducation, etc., lorsqu'il lui faut établir des comparaisons avec les données chiffrées nationales ou fournir ces données si le rapport ne les contient pas.

Il est à noter que le premier rapport national qui suit l'entrée en vigueur de la Charte à l'égard de l'Etat concerné doit présenter des informations détaillées sur tous les aspects de la disposition concernée ; pour les rapports suivants en revanche, il suffira de communiquer une mise à jour des informations relatives au cadre juridique général qui ont été données dans les rapports antérieurs. Chaque rapport devra néanmoins contenir les explications et/ou statistiques permettant de suivre l'évolution de la situation dans les faits au cours de la période de référence. Il est également rappelé que sauf le premier rapport, chaque rapport doit contenir les réponses aux questions soulevées par le Comité européen des Droits sociaux dans ses conclusions, qu'il s'agisse des questions d'ordre général adressées à tous les Etats (de telles questions figurent dans la partie « introduction générale ») ou, spécifiques formulées dans les conclusions relatives au pays et aux articles concernés.

Il convient de préciser quelles organisations nationales ont reçu copie du rapport en application de l'article 23 de la Charte.

Le rapport devra être transmis par voie électronique à l'adresse social.charter@coe.int, ou être accompagné d'une disquette informatique au *format Word*. Si ce n'est pas possible, les Parties sont invitées à soumettre leurs rapports en cinq exemplaires et les annexes en deux exemplaires.

II. DISPOSITIONS DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

Article 1 – Droit au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent :

1. à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi ;
2. à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ;
3. à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs ;
4. à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées.

Annexe à l'article 1§2

Cette disposition ne saurait être interprétée ni comme interdisant ni comme autorisant les clauses ou pratiques de sécurité syndicale.

Informations à soumettre

Article 1§1

- 1) Prière de décrire la politique nationale de l'emploi et le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques (données Eurostat, par exemple) ou toutes autres informations pertinentes, en particulier : le taux de croissance du PIB ; les tendances en matière d'emploi tous secteurs économiques confondus ; le taux d'emploi (personnes exerçant un emploi en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans) ; le taux d'emploi des jeunes ; le taux d'activité (population active totale en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus) ; les taux de chômage, taux de chômage de longue durée et taux de chômage des jeunes ; la situation au regard de l'emploi (activité salariée, activité indépendante) ; la ventilation de toutes les données chiffrées selon le sexe ; les dépenses consacrées à la politique de l'emploi en pourcentage du PIB, y compris leur répartition entre mesures « actives » (création d'emplois, formation, etc.) et mesures « passives » (compensation financière, etc.).

Article 1§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 1§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des indicateurs, le cas échéant sous forme d'estimations, sur le fonctionnement et la performance des services de l'emploi dans la pratique, y compris le nombre d'offres d'emploi enregistrées par les services de l'emploi ; sur le taux de placement (nombre de placements effectués par les services de l'emploi par rapport au nombre d'emplois notifiés vacants).

Article 1§4¹

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Il convient de mener une politique de plein emploi s'appuyant sur des mesures économiques qui soient de nature à créer et préserver des emplois, et qui aident ceux qui sont au chômage à trouver du travail.

Paragraphe 2 : Il couvre trois questions distinctes :

1. l'interdiction de toutes les formes de discrimination dans l'emploi ;
2. l'interdiction du travail forcé ou obligatoire ;
3. l'interdiction de toute pratique pouvant porter atteinte au droit des travailleurs de gagner leur vie par un travail librement entrepris.

Au regard de l'article 1§2, la législation doit interdire toute discrimination dans l'emploi qui serait fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge, les orientations sexuelles et les opinions politiques.

La loi doit assurer l'effectivité de l'interdiction de la discrimination. Elle doit au minimum prévoir :

- que l'on puisse faire annuler, écarter, abroger ou modifier toute disposition contraire au principe d'égalité de traitement qui figure dans les conventions collectives, les contrats d'emploi ou les règlements intérieurs des entreprises ;
- que soit organisée une protection contre le licenciement ou autres mesures de rétorsion de la part de l'employeur contre le salarié qui a déposé une plainte ou a intenté une action en justice ;
- que des voies de recours adéquates et efficaces soient ouvertes en cas d'allégation de discrimination, et que la réparation accordée à la victime soit adéquate, proportionnée et dissuasive.

Pour ce qui est de la discrimination fondée sur la nationalité, s'il est possible pour les Etats parties de faire en sorte que l'accès de ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire soit subordonné à la possession d'un permis de travail, ils ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des Etats parties l'occupation d'emplois pour d'autres motifs que ceux visés à l'article G de la Charte.

Le travail forcé ou obligatoire doit être interdit sous toutes ses formes. La définition du travail forcé ou obligatoire repose sur l'article 4 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et sur la Convention n° 29 de l'OIT relative au travail forcé, dont l'article 2§1 précise qu'il désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Il vise également le fait de contraindre un travailleur à effectuer des tâches qu'il avait librement accepté de faire auparavant, mais qu'il n'a plus voulu faire par la suite. Il peut également couvrir, dans certaines circonstances, le travail pénitentiaire.

Plusieurs autres situations peuvent poser problème au regard de l'article 1§2, notamment la durée du service effectué en remplacement du service militaire.

Paragraphe 3 : Il faut garantir l'existence effective de services gratuits de l'emploi. Des services de base tels que l'inscription des demandeurs d'emploi et la notification des offres d'emploi doivent être mis gratuitement à disposition.

Paragraphe 4 : L'orientation professionnelle et la formation professionnelle continue doivent être assurées pour tous les travailleurs. Les personnes handicapées doivent se voir proposer une orientation et une formation spécialisées².

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

¹ L'appréciation de la conformité des situations nationales à la présente disposition est déterminée par rapport aux articles 9, 10 et 15 de la Charte, en raison des liens entre ces dispositions. Par conséquent, les Etats qui ont accepté les articles 9, 10 et 15 peuvent renvoyer aux informations fournies au titre de ces articles. Pour les Etats qui n'ont pas accepté l'une ou plusieurs des dispositions des articles 9, 10 ou 15, le CEDS se prononcera sur la conformité de leur situation dans le cadre de l'article 1§4.

² L'appréciation de la conformité des situations nationales à la présente disposition est déterminée par rapport aux articles 9, 10 et 15 de la Charte, en raison des liens entre ces dispositions. Par conséquent, les Etats qui ont accepté les articles 9, 10 et 15 peuvent renvoyer aux informations fournies au titre de ces articles. Pour les Etats qui n'ont pas accepté l'une ou plusieurs des dispositions des articles 9, 10 ou 15, le CEDS se prononcera sur la conformité de leur situation dans le cadre de l'article 1§4.

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

1. à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ;
2. à prévoir des jours fériés payés ;
3. à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum ;
4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ;
5. à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région;
6. à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail ;
7. à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail.

Annexe à l'article 2§6

Les Parties pourront prévoir que cette disposition ne s'applique pas :

- a. aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail dont la durée totale n'excède pas un mois et/ou dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas huit heures ;
- b. lorsque le contrat ou la relation de travail a un caractère occasionnel et/ou particulier, à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient la non-application.

Informations à soumettre

Article 2§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou éléments de fait, en particulier, sur la durée moyenne de travail effective en pratique pour chaque grande catégorie professionnelle ; sur les éventuelles mesures permettant de déroger à la législation relative à la durée du travail.

Article 2§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 4) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 2§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 2§4

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 2§5

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier, sur les circonstances dans lesquelles un report du repos hebdomadaire est prévu.

Article 2§6

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 2§7

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier, sur les horaires auxquels s'applique le terme « travail de nuit ».

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Fixation d'une durée raisonnable de travail journalier et hebdomadaire, établie par des textes législatifs ou réglementaires, des conventions collectives ou tout autre moyen contraignant ; la semaine de travail doit être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité le permette ; les formules d'aménagement du temps de travail doivent fonctionner dans un cadre juridique précis ; la période de référence servant au calcul de la durée moyenne du travail doit être raisonnable.

Paragraphe 2 : Le droit à des jours fériés payés doit être garanti ; le fait de travailler un jour férié ne doit être autorisé que dans des cas particuliers ; le travail effectué un jour férié doit être rémunéré à un taux majoré d'au moins 100%.

Paragraphe 3 : Le droit à un minimum de quatre semaines de congés annuels doit être garanti ; le congé annuel ne peut être remplacé par une indemnité compensatoire ; les jours perdus en raison d'une maladie ou d'un accident survenant durant les congés annuels doivent pouvoir être pris à un autre moment.

Paragraphe 4 : Mise en place de mesures préventives visant à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, une forme de compensation doit être assurée aux travailleurs exposés à de tels risques, en particulier une réduction de la durée du travail ou des congés payés supplémentaires.

Paragraphe 5 : Le droit à un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour traditionnellement reconnu comme jour de repos doit être garanti ; les périodes de repos hebdomadaire ne peuvent être remplacées par une compensation et il ne peut y être renoncé.

Paragraphe 6 : Le droit des travailleurs à être informés par écrit dès le début de leur emploi doit être garanti. Ces informations doivent couvrir des aspects essentiels de la relation de travail.

Paragraphe 7 : Des mesures compensatoires doivent être garanties aux travailleurs qui effectuent un travail de nuit.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

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

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

1. à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail;
2. à édicter des règlements de sécurité et d'hygiène ;
3. à édicter des mesures de contrôle de l'application de ces règlements ;
4. à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil.

Annexe à l'article 3§4

Il est entendu qu'aux fins d'application de cette disposition les fonctions, l'organisation et les conditions de fonctionnement de ces services doivent être déterminées par la législation ou la réglementation nationale, des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Informations à soumettre

Article 3§1

- 1) Prière de décrire la politique nationale en matière de santé et de sécurité des travailleurs, ainsi que la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs lors de la formulation de cette politique. Prière de spécifier la nature, les raisons et l'étendue des réformes éventuelles.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre la politique nationale en concertation avec les organisations patronales et syndicales.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 3§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre la politique nationale en concertation avec les organisations patronales et syndicales.

Article 3§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques (données Eurostat, par exemple) ou toutes autres informations pertinentes sur le nombre d'accidents du travail, y compris les accidents mortels – chiffres absolus et taux d'incidence normalisé pour 100 000 travailleurs –, sur le nombre de visites de contrôle de santé et de sécurité effectuées par les services de l'Inspection du travail et la proportion de travailleurs et d'entreprises que couvrent ces visites, sur le nombre d'infractions aux règlements de santé et de sécurité, ainsi que sur la nature et le type de sanctions infligées.

Article 3§4

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Les Etats parties doivent élaborer une politique nationale en matière de santé et de sécurité des travailleurs, et la réexaminer périodiquement. Il incombe aux autorités de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs lors de la formulation des politiques et stratégies nationales dans ce domaine. Il convient de chercher à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs, par le biais notamment de la formation et de la recherche.

Paragraphe 2 : La mise en œuvre d'une politique de santé et de sécurité des travailleurs doit aussi envisager l'adoption d'un cadre législatif qui aborde tous les aspects de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'adoption de règlements relatifs à des risques spécifiques concernant des agents et substances dangereux (en particulier l'amiante, les radiations ionisantes et les substances chimiques). Tous les travailleurs - y compris les travailleurs temporaires et les travailleurs indépendants -, tous les lieux de travail et tous les secteurs d'activité doivent être couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité. Ces règlements doivent être édictés en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Paragraphe 3 : Les Etats parties doivent prescrire des mesures de contrôle de l'application des règlements en matière de santé et de sécurité des travailleurs. L'appréciation du respect de cet engagement tient compte de l'évolution du nombre et de la fréquence des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que de l'institution et du maintien d'un système d'inspection efficace (ce qui suppose qu'un «nombre minimum de visites de contrôle soient effectuées régulièrement » et qu'un système de sanctions efficace et dissuasif en cas de non-respect des règlements soit mis en place).

Paragraphe 4 : Les Etats parties doivent donner accès à des services de santé au travail pour tous les travailleurs dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises. Il peut s'agir de services inter-entreprises. Si des services de santé au travail ne sont pas institués pour toutes les entreprises, il appartient aux pouvoirs publics d'élaborer une stratégie en consultation avec les organisations d'employeurs et les syndicats en vue d'atteindre le résultat escompté.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;
2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ;
3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ;
4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ;
5. à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Annexe à l'article 4§4

Cette disposition sera interprétée de manière à ne pas interdire un licenciement immédiat en cas de faute grave.

Annexe à l'article 4§5

Il est entendu qu'une Partie peut prendre l'engagement requis dans ce paragraphe si les retenues sur salaires sont interdites pour la grande majorité des travailleurs, soit par la loi, soit par les conventions collectives ou les sentences arbitrales, les seules exceptions étant constituées par les personnes non visées par ces instruments.

Informations à soumettre

Article 4§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées sur le salaire moyen net au niveau national³ (pour tous les secteurs d'activité économique et déduction faite des impôts et des cotisations de sécurité sociale ; ce salaire peut être calculé sur une base annuelle, mensuelle, hebdomadaire, journalière ou horaire) ; sur le salaire minimum net au niveau national, s'il y a lieu, ou le salaire net le plus bas (déduction faite des impôts et des cotisations de sécurité sociale) ; le salaire moyen net et le salaire minimum net doivent tous deux être calculés en prenant pour base de référence un travailleur célibataire ; sur les éventuels avantages tels que les mesures d'allègement fiscal ou encore les « paiements non récurrents » dont pourrait bénéficier un travailleur célibataire payé au salaire minimum et les autres facteurs qui garantiraient que le salaire minimum suffit à assurer au travailleur un niveau de vie satisfaisant ; sur la proportion de travailleurs rémunérés au salaire minimum ou percevant le salaire le plus bas effectivement versé

Si les données ci-dessus ne peuvent être obtenues à partir des statistiques produites par les Etats parties, les Gouvernements sont invités à fournir des estimations reposant sur des études ad hoc, des enquêtes par sondage ou d'autres méthodes reconnues.

Article 4§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

³ Aux fins de la présente disposition, la notion de salaire désigne la rémunération - en espèces ou en nature - que verse un employeur à un travailleur pour les heures ou le travail qu'il a effectués. La rémunération doit englober, le cas échéant, les gratifications et primes spéciales. Les calculs du Comité se basent sur des montants nets, c.-à-d. déduction faite des impôts et des cotisations de sécurité sociale. Le salaire moyen net au niveau national est celui versé à un salarié travaillant à temps plein, calculé, dans la mesure du possible, pour tous les secteurs de l'économie ou dans un secteur représentatif, tel que l'industrie ou dans plusieurs secteurs.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques (le cas échéant, sous forme d'estimations) ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur les méthodes utilisées pour calculer les taux de rémunération majorés, sur l'incidence des formules d'aménagement du temps de travail sur la rémunération des heures supplémentaires, ainsi que sur les cas particuliers dérogeant aux règles relatives à la rémunération des heures supplémentaires.

Article 4§3⁴

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur les différences de salaire entre hommes et femmes ne travaillant pas pour le même employeur, par secteurs de l'économie, en fonction du niveau d'études ou de tout autre facteur approprié.

Article 4§4

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Article 4§5

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Les salaires doivent garantir un niveau de vie décent à tous les travailleurs. Le salaire minimum net doit représenter au moins 60% du salaire moyen net au niveau national.

Paragraphe 2 : Il convient de garantir aux travailleurs le droit à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires ; si les heures supplémentaires sont compensées par l'octroi d'un congé, celui-ci doit être plus long que la durée des heures effectuées.

Paragraphe 3 : La législation doit expressément prévoir le droit à l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe. Le droit interne doit offrir des voies de recours salariales adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Paragraphe 4 : Il convient de garantir à tous les travailleurs le droit à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi.

Paragraphe 5 : Il convient de garantir à tous les travailleurs le droit à ce qu'une retenue ne puisse être opérée sur leur salaire que dans des circonstances clairement définies par un texte juridique (loi, règlement, convention collective ou décision arbitrale).

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

⁴ Les Etats parties qui ont accepté l'article 20 de la Charte sociale européenne (révisée) n'ont pas à répondre aux questions relatives à l'article 4§3 mais doivent tenir compte de ces questions dans leurs réponses relatives à l'article 20.

Article 5 – Droit syndical

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Etats parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Les organisations syndicales et les organisations d'employeurs doivent être libres de se constituer sans autorisation préalable et les formalités de création (entre autres déclaration, enregistrement) doivent être simples et faciles à appliquer. Ces organisations doivent être autonomes pour tout ce qui a trait à leur organisation et leur fonctionnement. Elles doivent être libres de se grouper et d'adhérer à des organisations internationales similaires.

Les travailleurs doivent être libres non seulement d'adhérer, mais aussi de ne pas adhérer à un syndicat. Le droit interne doit garantir le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat et prévoir des sanctions et recours efficaces en cas de non-respect de ce droit. Les mêmes règles s'appliquent à la liberté syndicale des employeurs.

Les syndicats et les organisations d'employeurs doivent bénéficier d'une autonomie substantielle en ce qui concerne leur structure interne et leur fonctionnement. Elles ont le droit d'exercer leurs activités de manière effective et de formuler leur programme d'action. Une ingérence excessive d'un Etat n'est pas conforme à l'article 5.

Le droit interne peut limiter la participation des seuls syndicats représentatifs à diverses procédures de consultation et de négociation collective.

L'article 5 s'applique aux secteurs public et privé. Les Etats parties sont autorisés à limiter le droit syndical pour les membres des forces armées ou à les en priver. Des restrictions au droit syndical sont admises pour les membres de la police, mais un Etat ne peut pas les priver de la totalité des prérogatives syndicales.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 6 – Droit de négociation collective

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent :

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ;
2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ;
3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail ;

et reconnaissent:

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

Annexe à l'article 6§4

Il est entendu que chaque Partie peut, en ce qui la concerne, réglementer l'exercice du droit de grève par la loi, pourvu que toute autre restriction éventuelle à ce droit puisse être justifiée aux termes de l'article G.

Informations à soumettre

Article 6§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général applicable dans le secteur privé comme dans le secteur public. Prière de spécifier la nature, les raisons et l'étendue des réformes éventuelles.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 6§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général applicable dans le secteur privé comme dans le secteur public. Prière de spécifier la nature, les raisons et l'étendue des réformes éventuelles.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur les conventions collectives conclues dans le secteur public et dans le secteur privé, au niveau national et régional ou sectoriel, selon le cas.

Article 6§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général concernant les procédures de conciliation et d'arbitrage pour le règlement des conflits d'intérêts collectifs dans le secteur privé et dans le secteur public, y compris si possible les décisions pertinentes rendues par les tribunaux et autres organes judiciaires. Prière de spécifier la nature, les raisons et l'étendue des réformes éventuelles.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur la nature et la durée des interventions du Parlement, du Gouvernement ou de la justice dans les négociations collectives et dans le règlement des conflits, notamment par le recours obligatoire à l'arbitrage.

Article 6§4

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général concernant les actions collectives dans le secteur privé et dans le secteur public, y compris si possible les décisions pertinentes rendues par les tribunaux et autres organes judiciaires. Prière d'indiquer également toute restriction au droit de grève. Prière de spécifier la nature, les raisons et l'étendue des réformes éventuelles.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique général.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier des statistiques sur les grèves et lock-out, des informations sur la nature et la durée des interventions du Parlement, du Gouvernement ou de la justice visant à interdire ou à faire cesser une grève, ainsi que sur quoi reposent ces restrictions et quel en est le motif.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Promotion de la consultation paritaire entre salariés et employeurs, ou entre les organisations qui les représentent, sur des questions d'intérêt commun au niveau national, régional ou sectoriel et au sein des entreprises, dans le secteur privé comme dans le secteur public (y compris la fonction publique).

Paragraphe 2 : Droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'engager librement et volontairement des négociations collectives et de conclure des conventions collectives ; droit des fonctionnaires de prendre part à la détermination de leurs conditions de travail.

Paragraphe 3 : Encouragement à recourir à des procédures de conciliation, de médiation et/ou d'arbitrage volontaire et indépendant pour faciliter le règlement des conflits collectifs concernant la conclusion d'une convention collective ou la modification, par la négociation collective, de conditions de travail figurant dans une convention collective existante, ainsi que pour régler les conflits qui peuvent opposer l'administration publique et ses agents.

Paragraphe 4 : Droit garanti par la loi ou par la jurisprudence de pouvoir appeler et participer à une grève en cas de conflit d'intérêts entre employeurs et travailleurs, y compris dans la fonction publique.

Les exigences de procédure liées à l'exercice du droit de grève (obligation de paix, approbation préalable des travailleurs, périodes de temporisation, etc.) ne peuvent limiter de façon excessive le droit de grève.

La grève ne doit pas être considérée comme un manquement aux obligations contractuelles des salariés grévistes qui constituerait une violation de leur contrat d'emploi. Elle doit être assortie d'une interdiction de licenciement.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 7 – Droit des enfants et des adolescents à la protection

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties s'engagent:

1. à fixer à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi, des dérogations étant toutefois admises pour les enfants employés à des travaux légers déterminés qui ne risquent pas de porter atteinte à leur santé, à leur moralité ou à leur éducation ;
2. à fixer à 18 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi pour certaines occupations déterminées, considérées comme dangereuses ou insalubres ;
3. à interdire que les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire soient employés à des travaux qui les privent du plein bénéfice de cette instruction ;
4. à limiter la durée du travail des travailleurs de moins de 18 ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et, plus particulièrement, aux besoins de leur formation professionnelle ;
5. à reconnaître le droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée ;
6. à prévoir que les heures que les adolescents consacrent à la formation professionnelle pendant la durée normale du travail avec le consentement de l'employeur seront considérées comme comprises dans la journée de travail ;
7. à fixer à quatre semaines au minimum la durée des congés payés annuels des travailleurs de moins de 18 ans ;
8. à interdire l'emploi des travailleurs de moins de 18 ans à des travaux de nuit, exception faite pour certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale ;
9. à prévoir que les travailleurs de moins de 18 ans occupés dans certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale doivent être soumis à un contrôle médical régulier ;
10. à assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels les enfants et les adolescents sont exposés, et notamment contre ceux qui résultent d'une façon directe ou indirecte de leur travail.

Annexe à l'article 7§2

L'article 7§2 n'empêche pas les Parties de prévoir dans la loi la possibilité, pour des adolescents n'ayant pas atteint l'âge minimum prévu, de réaliser des travaux strictement nécessaires à leur formation professionnelle lorsque le travail est réalisé sous le contrôle du personnel compétent autorisé et que la sécurité et la protection de la santé des adolescents au travail sont garanties.

Annexe à l'article 7§8

Il est entendu qu'une Partie aura rempli l'engagement requis dans ce paragraphe si elle se conforme à l'esprit de cet engagement en prévoyant dans sa législation que la grande majorité des personnes de moins de dix-huit ans ne sera pas employée à des travaux de nuit.

Informations à soumettre

Article 7§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 7§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 7§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 7§4

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes sur la proportion de travailleurs non couverte par cette limitation et les raisons pour lesquelles ces travailleurs ne sont pas couverts ; prière d'indiquer si des mesures particulières ont été prises en faveur des travailleurs de moins de 18 ans qui ne bénéficient pas de la limitation de la durée de leur travail.

Article 7§5

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme ;
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique ;
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes sur la rémunération des jeunes travailleurs et autres allocations appropriées pour apprentis, ainsi que sur le salaire de référence des adultes.

Article 7§6

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 7§7

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 7§8

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 7§9

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 7§10

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : L'âge minimum d'admission à l'emploi dans tous les secteurs économiques (y compris l'agriculture) et tous les lieux de travail (y compris les entreprises familiales et les ménages privés) est fixé à 15 ans, des dérogations étant admises pour les enfants employés à des travaux légers déterminés, sans risque pour leur santé, leur moralité ou leur éducation.

Paragraphe 2 : L'âge minimum d'admission à l'emploi pour certaines occupations déterminées, considérées comme dangereuses ou insalubres (les occupations potentiellement risquées doivent être identifiées par un cadre légal) est fixé à 18 ans, des dérogations étant admises si un travail de ce type s'avère essentiel à la formation professionnelle, sous réserve de conditions strictes.

Paragraphe 3 : Interdiction pour les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire d'être employés à des travaux qui les privent du plein bénéfice de cette instruction (limitation stricte par la législation nationale du temps de travail en période scolaire et temps de repos suffisants pendant les vacances scolaires).

Paragraphe 4 : Limitation (résultant de dispositions législatives, réglementaires, contractuelles ou de la pratique) de la durée du travail des travailleurs de moins de 18 ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et, plus particulièrement, de leurs besoins en formation professionnelle.

Paragraphe 5 : Droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée (déterminée en se référant au salaire de base ou au salaire minimum accordé aux adultes, après déduction des cotisations de sécurité sociale et des impôts).

Paragraphe 6 : Droit d'inclure dans la journée de travail, avec le consentement de l'employeur, les heures que les adolescents consacrent à la formation professionnelle pendant la durée normale du travail.

Paragraphe 7 : La durée des congés payés annuels des travailleurs de moins de 18 ans est fixée à quatre semaines au minimum (les mêmes modalités que celles relatives au droit au congé payé annuel des adultes s'appliquent (article 2, paragraphe 3)).

Paragraphe 8 : Interdiction de l'emploi des travailleurs de moins de 18 ans à des travaux de nuit, exception faite pour certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

Paragraphe 9 : Soumission des travailleurs de moins de 18 ans occupés dans certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale à un contrôle médical obligatoire et régulier.

Paragraphe 10 : L'article 7, paragraphe 10, garantit le droit des enfants à la protection contre toutes les formes d'exploitation et contre le mauvais usage des technologies de l'information. Cet article couvre également la traite des êtres humains car celle-ci constitue une forme d'exploitation. Il s'apparente au droit à la vie et à la dignité, et est similaire aux droits garantis par la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Les Etats parties doivent prendre des mesures spécifiques pour interdire et combattre toute forme d'exploitation sexuelle des enfants. Cette interdiction doit être assortie d'un mécanisme de contrôle approprié et de sanctions.

Les Etats parties doivent interdire que des enfants puissent être soumis à d'autres formes d'exploitation, telles que l'exploitation domestique/l'exploitation du travail des enfants, y compris l'exploitation qui découle de la traite des êtres humains, la mendicité ou encore le prélèvement d'organes. Ils doivent également prendre des mesures de prévention et venir en aide aux enfants des rues.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 8 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité, les Parties s'engagent :

1. à assurer aux travailleuses, avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de quatorze semaines au minimum, soit par un congé payé, soit par des prestations appropriées de sécurité sociale ou par des fonds publics ;
2. à considérer comme illégal pour un employeur de signifier son licenciement à une femme pendant la période comprise entre le moment où elle notifie sa grossesse à son employeur et la fin de son congé de maternité, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant cette période ;
3. à assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin ;
4. à réglementer le travail de nuit des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants ;
5. à interdire l'emploi des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants à des travaux souterrains dans les mines et à tous autres travaux de caractère dangereux, insalubre ou pénible, et à prendre des mesures appropriées pour protéger les droits de ces femmes en matière d'emploi.

Annexe à l'article 8§2

Cette disposition ne saurait être interprétée comme consacrant une interdiction de caractère absolu. Des exceptions pourront intervenir, par exemple, dans les cas suivants :

- a. si la travailleuse a commis une faute justifiant la rupture du rapport de travail ;
- b. si l'entreprise en question cesse son activité ;
- c. si le terme prévu par le contrat de travail est échu.

Informations à soumettre

Article 8§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes démontrant que le niveau des prestations de maternité est suffisant.

Article 8§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 8§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Article 8§4

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Article 8§5

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : garantit le droit des travailleuses à un congé de maternité de quatorze semaines au minimum pour toutes les catégories de salariées. Un congé postnatal obligatoire d'au moins six semaines doit dans tous les cas être prévu, congé auquel l'intéressée ne peut renoncer. Le congé de maternité doit s'accompagner du maintien du salaire ou de la rémunération de l'intéressée, ou du versement de prestations de sécurité sociale ou d'aides publiques. Les prestations doivent être d'un montant suffisant et équivalent ou proche de la rémunération.

Paragraphe 2 : veut que l'on considère comme illégal le fait de licencier une salariée entre le moment où elle notifie sa grossesse à l'employeur et la fin de son congé de maternité. En cas de licenciement contraire à la présente disposition de la Charte, la législation nationale doit prévoir des voies de recours appropriées et effectives ; les travailleuses qui estiment que leurs droits en la matière n'ont pas été respectés doivent pouvoir saisir les tribunaux.

Paragraphe 3 : les travailleuses qui allaitent leur enfant doivent se voir accorder des pauses à cet effet. Les pauses d'allaitement doivent en principe se situer durant les heures de travail ; elles doivent être considérées comme du temps de travail normal, et être rémunérées comme tel. En principe, les pauses d'allaitement doivent être garanties jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de neuf mois.

Paragraphe 4 : oblige les Etats parties non pas à interdire le travail de nuit aux femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leur enfant, mais à le réglementer afin d'en limiter les effets préjudiciables pour la santé des femmes.

Paragraphe 5 : interdit l'emploi des femmes enceintes à des travaux souterrains dans les mines. Cette interdiction concerne les travaux d'extraction proprement dits. Certaines autres activités, notamment celles comportant un risque d'exposition au plomb, au benzène, à des radiations ionisantes, à des températures élevées, à des vibrations ou à des agents viraux, doivent être interdites ou rigoureusement réglementées pour les catégories de femmes concernées, selon les dangers que présente le travail en question.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes sur les dépenses publiques consacrées aux services d'orientation professionnelle, leur répartition géographique et institutionnelle, leurs effectifs et les qualifications de leur personnel, ainsi que sur le nombre et le profil (âge, sexe, niveau d'études, occupation) des personnes en bénéficiant.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

L'article 9 garantit le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif, lié à l'obtention d'informations concernant la formation et l'accès à la formation, et sur le marché du travail concernant l'obtention d'informations sur la formation, la rééducation professionnelle et la planification de la carrière.

Les éléments-clé de l'appréciation de l'orientation professionnelle sont ses fonctions, son organisation, son fonctionnement, le niveau de dépenses y afférentes, ses effectifs et le nombre de ses bénéficiaires. L'orientation professionnelle s'adresse en particulier aux jeunes qui ont quitté l'école, aux demandeurs d'emploi et aux personnes au chômage.

L'orientation professionnelle des personnes handicapées est traitée dans le cadre de l'article 15 de la Charte pour les pays qui ont accepté ces deux dispositions.

L'orientation professionnelle doit en outre être dispensée gratuitement, par un personnel qualifié (conseillers, psychologues et enseignants) et suffisamment nombreux, à un nombre significatif de personnes et correctement financée par l'Etat. Les informations réunies et les moyens utilisés pour les diffuser doivent par ailleurs permettre d'atteindre le public le plus large possible.

L'égalité de traitement en matière d'orientation professionnelle doit enfin être garantie à tous, y compris les non-nationaux. Conformément à l'Annexe à la Charte, l'égalité de traitement doit être assurée aux ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie intéressée. A cet effet, les conditions de durée de résidence ou d'emploi et/ou l'application d'une clause de réciprocité sont contraires aux dispositions de la Charte.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 10 – Droit à la formation professionnelle

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent :

1. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ;
2. à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ;
3. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :
 - a. des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;
 - b. des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail ;
4. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée ;
5. à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :
 - a. la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;
 - b. l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;
 - c. l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur ;
 - d. la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs.

Informations à soumettre

Article 10§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : le montant total des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle ; le nombre d'établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle ; les types d'enseignement et de formation proposés ; le nombre d'enseignants et d'élèves.

Article 10§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : l'existence d'un système d'apprentissage et d'autres dispositifs de formation destinés aux jeunes ; le nombre de jeunes bénéficiant d'un système de formation (nombre estimatif, le cas échéant) ; la répartition des mesures de formation professionnelle par rapport aux divers types d'activités professionnelles ; la durée de l'apprentissage ; le montant total des dépenses publiques (et privées, si possible) consacrées à ces types de formation et le nombre de places disponibles ; l'égalité d'accès à l'apprentissage pour toutes les personnes concernées, y compris les ressortissants des autres Etats parties.

Article 10§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : l'existence de possibilités de formation et de recyclage des travailleurs adultes, en particulier des formules de recyclage des travailleurs en surnombre ou affectés par les mutations économiques et technologiques ; le nombre approximatif de travailleurs adultes ayant bénéficié de mesures de formation ou de rééducation professionnelles ; le taux d'activation – c'est-à-dire le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures de formation ; l'égalité de traitement des non-nationaux en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle continue.

Article 10§4

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : les types de formation et de recyclage existants ; le nombre de personnes participant à ces formations et l'impact de ces mesures en termes de résorption du chômage de longue durée ; l'égalité de traitement des non-nationaux en ce qui concerne l'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée.

Article 10§5

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : la gratuité de la formation professionnelle ou l'application de taux réduits ; le système existant pour l'octroi d'une assistance financière (allocations, bourses, prêts, etc.) ; les mesures prises pour inclure dans les heures normales de travail le temps consacré à la formation ; les mesures de contrôle et d'évaluation prises en concertation avec les partenaires sociaux pour garantir l'efficacité de l'apprentissage pour les jeunes travailleurs.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Assurer ou favoriser la formation technique et professionnelle (englobant l'enseignement secondaire général et professionnel, l'enseignement universitaire et l'enseignement supérieur non universitaire ainsi que la formation continue) de toutes les personnes et accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle. L'égalité de traitement en matière d'accès à la formation professionnelle doit être garantie aux ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie intéressée.

Paragraphe 2 : Assurer ou favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles combinant théorie et pratique. L'égalité de traitement doit être garantie aux non-nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1.

Paragraphe 3 : Assurer ou favoriser des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes et des chômeurs ainsi que des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail. L'égalité de traitement doit être garantie aux non-nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1. :

Paragraphe 4 : Assurer ou favoriser des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée (personnes sans travail depuis douze mois ou plus). L'égalité de traitement doit être garantie aux non-nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1. :

Paragraphe 5 : Encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :

- a. la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;
- b. l'octroi d'une assistance financière (bourse d'étude ou prêt à taux préférentiel);
- c. l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur ;
- d. la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système de formation.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 11 – Droit à la protection de la santé

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection de la santé, les Parties s'engagent à prendre, soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques et privées, des mesures appropriées tendant notamment :

1. à éliminer, dans la mesure du possible, les causes d'une santé déficiente ;
2. à prévoir des services de consultation et d'éducation pour ce qui concerne l'amélioration de la santé et le développement du sens de la responsabilité individuelle en matière de santé ;
3. à prévenir, dans la mesure du possible, les maladies épidémiques, endémiques et autres, ainsi que les accidents.

Informations à soumettre

Article 11§1

- 1) Prière de décrire la politique générale de santé publique et le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre la politique de santé publique et le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes sur les principaux indicateurs de santé et sur les services et professionnels de santé (données OMS et/ou Eurostat, par exemple).

Article 11§2

- 1) Pour les Etats qui n'ont pas accepté le paragraphe 1, prière de décrire la politique générale de santé publique et le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre la politique de santé publique et le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes, y compris sur les services de consultation et de dépistage en milieu scolaire et pour le reste de la population.

Article 11§3

- 1) Pour les Etats qui n'ont accepté ni le paragraphe 1 ni le paragraphe 2, prière de décrire la politique générale de santé publique et le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre la politique de santé publique et le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes sur la proportion de fumeurs par rapport à l'ensemble de la population, sur l'évolution de la consommation d'alcool, ainsi que sur les taux de couverture vaccinales concernant les maladies infectieuses et épidémiques.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Dans le cadre de l'article 11, conformément à la définition de la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), qui a été acceptée par tous les Etats parties à la Charte, la santé s'entend en tant que bien-être physique et mental. Le dispositif sanitaire doit être apte à réagir de manière appropriée aux risques sanitaires évitables, c'est-à-dire contrôlables par l'homme. Un tel système de santé doit être accessible à toute la population, sans distinction. Le coût des soins de santé doit être pris en charge, en tout ou en partie, par la collectivité dans son ensemble. Il ne doit pas y avoir de retards indus dans la fourniture des soins. L'accès aux traitements doit être fondé sur des critères transparents. Les professionnels et équipements de santé doivent être en nombre suffisant. Les conditions de séjour dans les hôpitaux doivent être adéquates et conformes à la dignité humaine.

Paragraphe 2 : Des mesures de sensibilisation doivent être mises en place pour prévenir des activités nuisibles pour la santé (tabac, alcool, drogue) et pour développer un sens de la responsabilité individuelle (alimentation saine, éducation sexuelle, environnement). L'éducation à la santé à l'école doit être assurée tout au long de la scolarité. Les femmes enceintes et les enfants doivent avoir accès à des consultations et dépistages gratuits et réguliers. Une surveillance médicale gratuite doit être organisée pendant la scolarité. Il doit y avoir des dépistages des maladies responsables des taux élevés de mortalité prématurée.

Paragraphe 3 : Le cadre législatif doit être suffisamment développé et précis et des mesures de prévention et de protection relatives à la pollution de l'air, de l'eau et du bruit, aux risques nucléaires, à l'amiante, à la sécurité alimentaire et aux normes de santé publique au sein de l'habitat doivent être adaptées (pour les Etats parties qui n'ont pas accepté l'article 31). Il doit également exister une politique de prévention à l'égard du tabagisme, de l'alcoolisme et de la toxicomanie. La mise en place d'un programme de vaccination largement accessible et de mesures de réaction face aux maladies contagieuses. Enfin, des mesures de prévention des accidents (accidents de la route, domestiques, durant les loisirs et sur les lieux de travail), autres que les accidents de travail (examen sous l'angle de l'article 3), doivent exister.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 12 – Droit à la sécurité sociale

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité sociale, les Parties s'engagent :

1. à établir ou à maintenir un régime de sécurité sociale ;
2. à maintenir le régime de sécurité sociale à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification du Code européen de sécurité sociale ;
3. à s'efforcer de porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut ;
4. à prendre des mesures, par la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux appropriés ou par d'autres moyens, et sous réserve des conditions arrêtées dans ces accords, pour assurer :
 - a. l'égalité de traitement entre les nationaux de chacune des Parties et les ressortissants des autres Parties en ce qui concerne les droits à la sécurité sociale, y compris la conservation des avantages accordés par les législations de sécurité sociale, quels que puissent être les déplacements que les personnes protégées pourraient effectuer entre les territoires des Parties ;
 - b. l'octroi, le maintien et le rétablissement des droits à la sécurité sociale par des moyens tels que la totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi accomplies conformément à la législation de chacune des Parties.

Annexe à l'article 12§4

Les mots « et sous réserve des conditions arrêtées dans ces accords » figurant dans l'introduction à ce paragraphe sont considérés comme signifiant que, en ce qui concerne les prestations existant indépendamment d'un système contributif, une Partie peut requérir l'accomplissement d'une période de résidence prescrite avant d'octroyer ces prestations aux ressortissants d'autres Parties.

Informations à soumettre

Article 12§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 12§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer toutes mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour améliorer et/ou limiter le système de sécurité sociale.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier, précisant dans quelle mesure les branches de la sécurité sociale de votre pays satisfont aux prescriptions du Code européen de sécurité sociale (ou vont au-delà ou sont en-deçà de ces prescriptions).

Article 12§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur l'amélioration du système de sécurité sociale, ainsi que sur les éventuelles mesures visant à le restreindre.

Article 12§4

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général, en particulier, la liste complète des accords bilatéraux et multilatéraux ou tous autres moyens, tels que mesures unilatérales, textes de loi proposés ou adoptés, ou encore mesures administratives, en indiquant comment ils autorisent, pour les différentes prestations sociales, la mise en œuvre des principes énoncés aux alinéas a) et b).
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées ou toutes autres informations pertinentes. S'il y a lieu, prière d'indiquer également les éventuelles conditions de durée de résidence.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Etablissement et maintien d'un système de sécurité sociale pour les branches traditionnelles (soins de santé, maladie, chômage, vieillesse, accidents du travail, famille, maternité, invalidité et survivants); champ d'application matériel et personnel du système de sécurité sociale; prestations de sécurité sociale (contributives et non contributives) et caractère suffisant de ces prestations.

Paragraphe 2 : Maintien d'un système de sécurité sociale à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification du Code européen de sécurité sociale.

Paragraphe 3 : Amélioration du système de sécurité sociale. Les réformes tendant à restreindre le système de sécurité sociale doivent être justifiées, notamment en termes de pérennité, et doivent préserver au minimum un régime de base obligatoire suffisamment complet.

Paragraphe 4 :

- a. Egalité de traitement en ce qui concerne les prestations de sécurité sociale pour les ressortissants des autres Etats parties qui résidaient ou résident légalement, ou qui travaillent régulièrement, sur le territoire d'un Etat partie ; interdiction de toute discrimination directe (condition de nationalité) et indirecte (condition de résidence et de durée de résidence, condition d'emploi) pour les prestations contributives ; condition de résidence et de durée de résidence non excessive pour les prestations non contributives, telles que les prestations familiales. Le champ d'application personnel de cette disposition englobe les réfugiés et les apatrides, les travailleurs indépendants et les travailleurs détachés, sauf en ce qui concerne les risques de longue durée, pour lesquels ils restent assurés dans leur pays d'origine.
Conservation des droits acquis, quels que soient les déplacements du bénéficiaire (invalidité, vieillesse, survivants, accidents du travail et maladies professionnelles) ; le respect de ces obligations passe par des accords bilatéraux ou par tous autres moyens tels que des mesures unilatérales, législatives ou administratives.
- b. Conservation des droits en cours d'acquisition par la totalisation des périodes d'emploi ou d'assurance accomplies à l'étranger; le respect de ces obligations passe par des accords bilatéraux ou par tous autres moyens tels que des mesures unilatérales, législatives ou administratives.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 13 – Droit à l'assistance sociale et médicale

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'assistance sociale et médicale, les Parties s'engagent :

1. à veiller à ce que toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes et qui n'est pas en mesure de se procurer celles-ci par ses propres moyens ou de les recevoir d'une autre source, notamment par des prestations résultant d'un régime de sécurité sociale, puisse obtenir une assistance appropriée et, en cas de maladie, les soins nécessités par son état ;
2. à veiller à ce que les personnes bénéficiant d'une telle assistance ne souffrent pas, pour cette raison, d'une diminution de leurs droits politiques ou sociaux ;
3. à prévoir que chacun puisse obtenir, par des services compétents de caractère public ou privé, tous conseils et toute aide personnelle nécessaires pour prévenir, abolir ou alléger l'état de besoin d'ordre personnel et d'ordre familial ;
4. à appliquer les dispositions visées aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article, sur un pied d'égalité avec leurs nationaux, aux ressortissants des autres Parties se trouvant légalement sur leur territoire, conformément aux obligations qu'elles assument en vertu de la Convention européenne d'assistance sociale et médicale, signée à Paris le 11 décembre 1953.

Annexe à l'article 13§4

Les gouvernements qui ne sont pas Parties à la Convention européenne d'assistance sociale et médicale peuvent ratifier la Charte en ce qui concerne ce paragraphe, sous réserve qu'ils accordent aux ressortissants des autres Parties un traitement conforme aux dispositions de ladite convention.

Informations à soumettre

Article 13§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier, démontrer que le niveau de l'assistance sociale est suffisant, c'est-à-dire que l'assistance doit permettre à toute personne de subvenir à ses besoins essentiels et que le niveau des prestations ne peut être inférieur au seuil de pauvreté. Des informations doivent être fournies sur les prestations de base, les prestations complémentaires et sur le seuil de pauvreté du pays, seuil fixé à 50% du revenu médian ajusté et calculé sur la base du seuil de risque de pauvreté établi par Eurostat.

Article 13§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 13§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 13§4

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Assistance sociale – « toute personne » doit pouvoir obtenir des prestations d'un niveau suffisant au seul motif qu'elle est dans le besoin. Pour être d'un niveau suffisant, l'assistance doit permettre à toute personne de subvenir à ses besoins essentiels ; en d'autres termes, le niveau des prestations ne peut être inférieur au seuil de pauvreté. Assistance médicale – toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes doit pouvoir obtenir gratuitement « en cas de maladie, les soins nécessités par son état ». Le droit à l'assistance doit être un droit individuel prévu par la loi et être assorti d'un droit de recours effectif auprès d'un organe indépendant.

Paragraphe 2 : Les personnes bénéficiant d'une assistance ne doivent pas souffrir, pour cette raison, d'une diminution de leurs droits politiques ou sociaux. Toute discrimination à l'égard des personnes bénéficiant d'une assistance, qui résulterait d'une disposition d'un texte, doit être éliminée.

Paragraphe 3 : Mise en place de services compétents de caractère public ou privé permettant aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes d'obtenir tous conseils et toute aide personnelle nécessaires pour prévenir, abolir ou alléger l'état de besoin d'ordre personnel et d'ordre familial.

Paragraphe 4 : Assistance sociale et médicale d'urgence pour toute personne se trouvant légalement ou illégalement (mais sans y résider) sur le territoire. Les Etats parties sont tenus de fournir une assistance aux intéressés pour parer à un besoin immédiat (hébergement, nourriture, soins médicaux d'urgence et vêtements).

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 14 – Droit au bénéfice des services sociaux

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à bénéficier des services sociaux, les Parties s'engagent :

1. à encourager ou organiser les services utilisant les méthodes propres au service social et qui contribuent au bien-être et au développement des individus et des groupes dans la communauté ainsi qu'à leur adaptation au milieu social ;
2. à encourager la participation des individus et des organisations bénévoles ou autres à la création ou au maintien de ces services.

Informations à soumettre

Article 14§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes illustrant l'accès effectif aux services sociaux (nombre total de bénéficiaires, nombre de bénéficiaires par catégorie de services sociaux, nombre et répartition géographique des services, effectifs et qualifications du personnel).

Article 14§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes illustrant la participation du secteur bénévole à l'offre de services sociaux, ainsi que l'accès effectif des individus à ces services.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Un ensemble de services sociaux permettant d'atteindre ou de préserver un niveau de bien-être et de résoudre d'éventuels problèmes d'adaptation sociale doit être mis en place. Les services sociaux englobent en particulier les services d'orientation, de conseils, de réadaptation et autres formes de soutien assurés par des travailleurs sociaux, les services d'aide à domicile (assistance aux tâches ménagères, hygiène personnelle, livraison de repas), la prise en charge dans un établissement de séjour et le secours social d'urgence (foyers d'accueil). Au titre de l'article 14, paragraphe 1, sont examinés, sur un plan général, l'organisation et le fonctionnement des services sociaux.

Il faut que celles et ceux qui n'ont pas les capacités personnelles ou les moyens matériels de surmonter leurs difficultés, en particulier les groupes vulnérables et les individus confrontés à un problème social, soient assurés d'avoir accès aux services sociaux. Les groupes qui sont vulnérables – les enfants, la famille, les personnes âgées, les personnes handicapées, les jeunes en difficulté, les jeunes délinquants, les réfugiés, les sans-abri, les alcooliques et les toxicomanes, les victimes de violences familiales et les anciens détenus – doivent pouvoir bénéficier de services sociaux dans les faits.

L'accès égal et effectif aux services sociaux implique :

- un droit d'accès individuel à une orientation et à des conseils dispensés par des services sociaux ;
- la protection des droits des usagers, ce qui suppose aussi l'existence de voies de recours ;
- la fourniture gratuite des services pour ceux qui n'en ont pas les moyens, et payante pour les autres ;
- une répartition géographique des services suffisamment large ;
- l'attribution aux services sociaux de ressources qui soient à la hauteur de leurs responsabilités et leur permettent de suivre l'évolution des besoins des usagers.

Paragraphe 2 : Les Etats parties ont l'obligation de venir en aide au secteur bénévole (organisations non gouvernementales et autres associations), aux particuliers et aux entreprises privées qui cherchent à créer des services sociaux. Les services publics et privés doivent être correctement coordonnés ; l'égalité d'accès et leur efficacité ne sauraient pâtir du nombre de prestataires concernés. Un mécanisme de contrôle effectif en termes de prévention et de réparation doit également être prévu.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 15 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :

1. à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées ;
2. à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ;
3. à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

Informations à soumettre

Article 15§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes illustrant l'accès effectif à l'éducation et à la formation professionnelle des personnes handicapées (nombre total de personnes handicapées ; nombre de personnes handicapées âgées de moins de 18 ans ; nombre de personnes handicapées dans la vie scolaire normale, dans l'enseignement spécial et dans les filières de formation professionnelle, y compris dans l'enseignement supérieur ; nombre de classes d'intégration et d'établissements d'enseignement spécial, formation initiale et continue des enseignants).

Article 15§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur le nombre de personnes handicapées en âge de travailler occupant un emploi en milieu ordinaire et celles travaillant dans une structure (le cas échéant, sous forme d'estimations). Prière d'indiquer également si les dispositions de base du droit du travail s'appliquent aux personnes travaillant dans des structures d'emploi protégé dont l'activité est principalement centrée sur la production.

Article 15§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur l'accès des personnes handicapées au logement, aux transports, aux télécommunications, à la culture et aux loisirs.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Les personnes handicapées doivent jouir pleinement de la citoyenneté et leurs droits essentiels sont, à ce titre, l'autonomie, l'intégration sociale et la participation à la vie de la communauté.

Paragraphe 1 : Législation interdisant toute discrimination fondée sur le handicap en matière d'éducation. Une législation de cette nature doit au minimum exiger qu'il y ait des motifs impérieux qui justifient le maintien d'un enseignement spécial ou séparé, et offrir des voies de recours effectives à ceux qui s'estiment illégalement exclus ou séparés, ou privés d'une quelconque autre façon du droit effectif à l'éducation.

Toute personne handicapée a droit à l'éducation et à la formation – enseignement général, scolarité obligatoire de base et éducation complémentaire, formation professionnelle, études supérieures. Les personnes handicapées (enfants, adolescents, adultes) doivent être intégrées dans les structures ordinaires ; elles doivent suivre les filières normales et ce n'est que lorsqu'une telle solution s'avère impossible qu'elles doivent être orientées vers des établissements d'enseignement spécial. Les Etats parties doivent démontrer que des progrès tangibles ont été réalisés pour mettre en place des systèmes d'éducation qui n'excluent personne.

Paragraphe 2 : Législation interdisant toute discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi. Accès des personnes handicapées à l'emploi en milieu ordinaire, notamment par une adaptation des conditions de travail en fonction de leurs besoins (aménagement raisonnables). Il doit être fait obligation à l'employeur de prendre des mesures conformément à l'exigence d'aménagements raisonnables pour assurer l'accès effectif à l'emploi et maintenir au travail les personnes handicapées, y compris un salarié devenu handicapé durant son contrat d'emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il ne faut recourir aux structures protégées que pour les personnes handicapées qui ne peuvent trouver place sur le marché normal du travail. Ces structures doivent s'attacher à aider ceux qui font appel à elles à trouver un emploi en milieu ordinaire et doivent garantir, lorsque leur activité est principalement centrée sur la production, qu'ils bénéficient des dispositions habituelles du droit du travail, en particulier pour ce qui concerne le droit à une rémunération équitable.

Paragraphe 3 : Les obstacles à la communication et à la mobilité doivent disparaître afin de permettre aux personnes handicapées d'avoir accès aux transports (routiers, ferroviaires, maritimes et aériens), au logement (logements publics, logements sociaux et logements privés), à la culture et aux loisirs (activités sociales et sportives). Des mesures d'intervention positive doivent être prises et il convient de garantir la participation pleine et entière des personnes handicapées dans la société.

Législation interdisant toute discrimination fondée sur le handicap dans tous les domaines visés au présent paragraphe, et voies de recours effectives pour ceux qui ont eu à subir un traitement contraire à la loi.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique

En vue de réaliser les conditions de vie indispensables au plein épanouissement de la famille, cellule fondamentale de la société, les Parties s'engagent à promouvoir la protection économique, juridique et sociale de la vie de famille, notamment par le moyen de prestations sociales et familiales, de dispositions fiscales, d'encouragement à la construction de logements adaptés aux besoins des familles, d'aide aux jeunes foyers, ou de toutes autres mesures appropriées.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes illustrant que l'article 16 s'applique dans la pratique, y compris des informations sur la violence domestique, sur les structures de gardes d'enfants et les logements destinés aux familles, sur le montant des prestations familiales, la proportion du nombre de personnes concernées sur l'ensemble de la population, ainsi que sur les dégrèvements fiscaux et autres mesures d'assistance financière en faveur des familles.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Notion de « famille » d'après la définition donnée en droit interne.

Libre choix des moyens pour les Etats parties pour assurer la protection sociale, juridique et économique des différents types de famille composant la population, notamment les familles monoparentales, en attachant une importance particulière à l'ensemble des familles vulnérables, y compris les familles roms.

a Protection sociale

- offre suffisante de logement pour les familles et prise en compte de leurs besoins lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques de logement. Logements d'un niveau suffisant et dotés de commodités essentielles. Destruction de logements et/ou évacuations forcées contraires à l'article 16. Voies de recours effectives, mesures de relogement dans un logement décent et attribution d'une assistance financière. Protection effective pour les familles (logements temporaires et permanents adaptés, expulsions à leur rencontre interdites si elles ne respectent pas les garanties procédurales appropriées) ;
- structures de gardes des enfants financièrement abordables et de qualité (nombre d'enfants de moins de 6 ans couverts, effectif/enfants, formation du personnel, locaux adaptés, coût pour les parents) ;
- services de conseil familial appropriés et prise en compte du point de vue des familles dans l'élaboration des politiques familiales ;

b Protection juridique

- égalité entre les conjoints, notamment en matière de droits et responsabilités dans le couple (autorité maritale, propriété, administration et usage des biens) et envers les enfants (autorité parentale, gestion des biens de l'enfant). Modalités juridiques de règlement des litiges entre époux et relatifs aux enfants. Services de médiation ;
- protection en droit et dans la pratique contre les violences domestiques (exception : violences contre les enfants visées par l'article 17) ;

c Protection économique

- les prestations familiales ou pour enfants doivent assurer un complément de revenu suffisant pour un nombre significatif de familles (valeur nette du revenu mensuel médian tel qu'il est calculé par Eurostat) que peuvent compléter d'autres formes de protection économique ;
- protection des familles vulnérables dans le respect du principe de l'égalité de traitement.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 17 – Droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique

En vue d'assurer aux enfants et aux adolescents l'exercice effectif du droit de grandir dans un milieu favorable à l'épanouissement de leur personnalité et au développement de leurs aptitudes physiques et mentales, les Parties s'engagent à prendre, soit directement, soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, toutes les mesures nécessaires et appropriées tendant :

1.
 - a. à assurer aux enfants et aux adolescents, compte tenu des droits et des devoirs des parents, les soins, l'assistance, l'éducation et la formation dont ils ont besoin, notamment en prévoyant la création ou le maintien d'institutions ou de services adéquats et suffisants à cette fin ;
 - b. à protéger les enfants et les adolescents contre la négligence, la violence ou l'exploitation ;
 - c. à assurer une protection et une aide spéciale de l'Etat vis-à-vis de l'enfant ou de l'adolescent temporairement ou définitivement privé de son soutien familial ;
2. à assurer aux enfants et aux adolescents un enseignement primaire et secondaire gratuit, ainsi qu'à favoriser la régularité de la fréquentation scolaire.

Informations à soumettre

Article 17§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur le nombre d'établissements scolaires publics et privés, leur répartition géographique en zones urbaines et zones rurales, la taille moyenne des classes et le ratio maître/élèves ; le pourcentage de scolarisation dans l'enseignement primaire et secondaire ; sur le nombre d'enfants confiés à l'assistance publique, le nombre d'enfants placés dans des familles d'accueil et des institutions, le nombre d'enfants par unité dans les institutions de placement ; sur le nombre et l'âge des mineurs placés en détention provisoire, incarcérés ou placés dans un établissement disciplinaire.

Article 17§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur le nombre d'enfants qui ne terminent pas leur scolarité obligatoire et abandonnent prématurément les études sans avoir de qualifications, ainsi que sur les mesures de lutte contre l'absentéisme.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Droit d'un enfant de connaître ses origines. Interdiction de toute distinction entre enfants nés dans et hors mariage.

Mise en place et maintien d'un système éducatif accessible et efficace qui soit obligatoire pour tous les enfants jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi et assorti d'un mécanisme permettant de contrôler la qualité de l'instruction.

Recours à l'assistance publique lorsque cela s'avère nécessaire pour protéger et défendre au mieux l'intérêt de l'enfant, et contrôle approprié du système d'assistance aux enfants. Placements de longue durée essentiellement au sein de familles d'accueil, et à titre exceptionnel seulement dans des institutions. Conditions favorisant l'épanouissement des enfants sous tous ses aspects et garantie du respect des libertés et droits fondamentaux des enfants placés en institution ; mise en place d'une procédure en cas de plainte concernant le traitement en institution.

Interdiction de toute forme de violence à l'encontre des enfants, en ce compris l'interdiction des châtiments corporels dans le foyer, à l'école, dans d'autres institutions ou ailleurs, et mise en place de sanctions civiles ou pénales adéquates.

Etablissement de la responsabilité pénale et procédure pénale adaptée aux jeunes délinquants pour ce qui concerne l'âge de la responsabilité pénale, la durée de la procédure, ainsi que la durée et les conditions de détention.

Paragraphe 2 : Gratuité de l'enseignement primaire et secondaire. Réduction de l'absentéisme scolaire et diminution des taux d'abandon prématuré de la scolarité obligatoire.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 18 – Droit à l'exercice une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent :

1. à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ;
2. à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs ;
3. à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers ;

et reconnaissent :

4. le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties.

Informations à soumettre

Article 18§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir, si possible, des statistiques ou toutes autres informations sur le taux de refus de délivrance de permis de travail demandés par des ressortissants d'Etats parties, ventilés par pays et selon qu'il s'agit d'une première demande ou d'un renouvellement.

Article 18§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme ;
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique ;
- 3) Prière de fournir des statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur le montant des droits de chancellerie et autres taxes réclamés aux travailleurs étrangers ou à leur employeur pour le permis de travail et/ou le titre de séjour, ainsi que sur le délai moyen nécessaire à leur obtention.

Article 18§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Article 18§4

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Application souple des règlements existants concernant le droit d'exercer une activité lucrative pour les salariés et travailleurs indépendants étrangers qui sont ressortissants d'un Etat partie et sollicitent un permis de travail dans un autre Etat partie, ainsi que pour les membres de leur famille admis sur le territoire national à des fins de regroupement familial.

Paragraphe 2 : Droit pour les travailleurs étrangers d'accomplir les formalités exigées pour l'exercice d'une activité lucrative dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine, et droit d'obtenir permis de travail et titre de séjour en même temps, dans un délai raisonnable, en présentant une seule et unique demande.

Paragraphe 3 : Assouplissement périodique de la réglementation régissant l'emploi des travailleurs étrangers. Les conditions imposées pour l'accès des étrangers au marché du travail national ne doivent pas être par trop restrictives. Les restrictions d'accès qui frappent des personnes résidant légalement depuis un certain temps sur le territoire d'un autre Etat partie doivent être progressivement levées. Prolongation de la validité du titre de séjour en cas de perte de l'emploi afin de laisser un délai suffisant pour rechercher un nouvel emploi.

Paragraphe 4 : Droit de sortie des nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 19 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent :

1. à maintenir ou à s'assurer qu'il existe des services gratuits appropriés chargés d'aider ces travailleurs et, notamment, de leur fournir des informations exactes, et à prendre toutes mesures utiles, pour autant que la législation et la réglementation nationales le permettent, contre toute propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration ;
2. à adopter, dans les limites de leur juridiction, des mesures appropriées pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil de ces travailleurs et de leurs familles, et à leur assurer, dans les limites de leur juridiction, pendant le voyage, les services sanitaires et médicaux nécessaires, ainsi que de bonnes conditions d'hygiène ;
3. à promouvoir la collaboration, suivant les cas, entre les services sociaux, publics ou privés, des pays d'émigration et d'immigration ;
4. à garantir à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire, pour autant que ces matières sont régies par la législation ou la réglementation ou sont soumises au contrôle des autorités administratives, un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux en ce qui concerne les matières suivantes ;
 - a. la rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail ;
 - b. l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives ;
 - c. le logement ;
5. à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs propres nationaux en ce qui concerne les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur ;
6. à faciliter autant que possible le regroupement de la famille du travailleur migrant autorisé à s'établir lui-même sur le territoire ;
7. à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux pour les actions en justice concernant les questions mentionnées dans le présent article ;
8. à garantir à ces travailleurs résidant régulièrement sur leur territoire qu'ils ne pourront être expulsés que s'ils menacent la sécurité de l'Etat ou contreviennent à l'ordre public ou aux bonnes mœurs ;
9. à permettre, dans le cadre des limites fixées par la législation, le transfert de toute partie des gains et des économies des travailleurs migrants que ceux-ci désirent transférer ;
10. à étendre la protection et l'assistance prévues par le présent article aux travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte, pour autant que les mesures en question sont applicables à cette catégorie ;
11. à favoriser et à faciliter l'enseignement de la langue nationale de l'Etat d'accueil ou, s'il y en a plusieurs, de l'une d'entre elles aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles ;
12. à favoriser et à faciliter, dans la mesure du possible, l'enseignement de la langue maternelle du travailleur migrant à ses enfants.

Annexe à l'article 19§6

Aux fins d'application de la présente disposition, on entend par «famille du travailleur migrant» au moins le conjoint du travailleur et ses enfants non mariés, aussi longtemps qu'ils sont considérés comme mineurs par la législation pertinente de l'Etat d'accueil et sont à la charge du travailleur.

Informations à soumettre

Article 19§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, y compris sur les caractéristiques des flux d'émigration et d'immigration entre les Etats parties aux fins d'emploi.

Article 19§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes informations pertinentes, y compris sur les caractéristiques des flux d'émigration et d'immigration entre les Etats parties aux fins d'emploi.

Article 19§3

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme ;

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique ;

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, y compris sur les caractéristiques des flux d'émigration et d'immigration entre les Etats parties aux fins d'emploi.

Article 19§4

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier, si possible, sur le nombre de travailleurs migrants qui ont eu accès aux logements subventionnés.

Article 19§5

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 19§6

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur le nombre de demandes de regroupement familial et le pourcentage de ces demandes accordées et rejetées, respectivement.

Article 19§7

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 19§8

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur le nombre de travailleurs migrants ressortissants des Etats parties qui font l'objet d'une mesure d'expulsion.

Article 19§9

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme ;
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique ;
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 19§10

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 19§11

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou éléments de fait, en particulier sur la façon dont la langue nationale de l'Etat d'accueil est enseignée aux travailleurs migrants.

Article 19§12

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou éléments de fait, en particulier sur la façon dont la langue nationale de l'Etat d'accueil est enseignée aux travailleurs migrants.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Il convient de mettre à disposition des personnes désireuses d'émigrer et/ou d'immigrer des services gratuits d'aide et d'information et de lutter contre la propagande trompeuse en matière d'émigration et d'immigration.

Paragraphe 2 : Des mesures doivent être prises pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants et de leurs familles.

Paragraphe 3 : Il faut promouvoir la coopération entre les services sociaux des pays d'émigration et d'immigration.

Paragraphe 4 : Les travailleurs migrants doivent bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui des nationaux en matière d'emploi, de droits syndicaux et de logement. Les Etats parties doivent démontrer l'absence, dans ces domaines, de toute discrimination directe ou indirecte, en droit et en pratique ; ils doivent faire état des mesures concrètes prises pour corriger les cas de discrimination.

Paragraphe 5 : Les travailleurs migrants doivent bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui des nationaux en ce qui concerne les impôts, taxes et contributions afférents au travail.

Paragraphe 6 : Les travailleurs migrants autorisés à s'établir sur le territoire sont en droit de voir leur famille les y accompagner ou les y rejoindre. La « famille du travailleur migrant » est entendue comme comprenant au moins l'époux du travailleur et ses enfants non mariés, aussi longtemps qu'ils sont considérés comme mineurs par l'Etat d'accueil et sont à la charge du travailleur migrant.

Paragraphe 7 : Les travailleurs migrants doivent bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui des nationaux pour les actions en justice.

Paragraphe 8 : Il est interdit aux Etats parties d'expulser des travailleurs migrants résidant régulièrement sur leur territoire, en dehors des cas où ils menacent la sécurité de l'Etat ou contreviennent à l'ordre public ou aux bonnes mœurs.

Paragraphe 9 : Les travailleurs migrants ont le droit, dans les limites fixées par la législation, de transférer vers leur pays d'origine toute partie de leurs gains et économies qu'ils désirent transférer.

Paragraphe 10 : Les Etats parties doivent étendre la protection et l'assistance prévues par le présent article aux travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte, pour autant que les mesures en question sont applicables à cette catégorie.

Paragraphe 11 : Les Etats parties doivent favoriser et faciliter l'enseignement de la langue nationale de l'Etat d'accueil aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles.

Paragraphe 12 : Les Etats parties doivent favoriser et faciliter, dans la mesure du possible, l'enseignement de la langue maternelle du travailleur migrant à ses enfants.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;
- b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- d. déroulement de la carrière, y compris la promotion.

Annexe à l'article 20

1. Il est entendu que les matières relevant de la sécurité sociale, ainsi que les dispositions relatives aux prestations de chômage, aux prestations de vieillesse et aux prestations de survivants, peuvent être exclues du champ d'application de cet article.
2. Ne seront pas considérées comme des discriminations au sens du présent article les dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et la période postnatale.
3. Le présent article ne fait pas obstacle à l'adoption de mesures spécifiques visant à remédier à des inégalités de fait.
4. Pourront être exclues du champ d'application du présent article, ou de certaines de ses dispositions, les activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu'à des personnes d'un sexe donné. Cette disposition ne saurait être interprétée comme obligeant les Parties à arrêter par la voie législative ou réglementaire la liste des activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, peuvent être réservées à des travailleurs d'un sexe déterminé.

Informations à soumettre⁵

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur les taux d'emploi et de chômage ventilés par sexe et les écarts de salaire en pourcentage.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Paragraphes a, b, c et d : Droit à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle - accès à l'emploi, rémunération et autres conditions de travail, y compris le licenciement et autres formes de préjudice, formation et orientation professionnelles, promotion -, ainsi qu'en matière de sécurité sociale. Le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est entendu au sens de l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le droit des femmes et des hommes à l'égalité doit être garanti par des textes de loi suffisamment détaillés. Toute législation, réglementation ou autre mesure administrative qui ne serait pas conforme au principe d'égalité doit être abrogée ou révoquée. Le droit interne doit offrir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination. La charge de la preuve doit être aménagée. Quiconque subit une discrimination fondée sur le sexe doit avoir droit à une indemnisation adéquate, c.-à-d. une indemnisation suffisante pour compenser le préjudice subi par la victime et pour avoir un effet dissuasif sur le contrevenant. Les salariés qui cherchent à faire valoir leur droit à une rémunération égale doivent être protégés par la loi contre toute forme de représailles de la part de l'employeur.

Pourront être exclues du champ d'application de l'article 20 les activités professionnelles - et la formation qu'elles supposent - qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu'à des personnes d'un sexe donné. Les dispositions qui protègent les femmes ne sont pas considérées comme des discriminations si elles sont objectivement justifiées par des nécessités qui concernent exclusivement les femmes, notamment celles touchant à la maternité (grossesse, accouchement et période postnatale).

⁵ Les Etats parties qui ont accepté l'article 20 de la Charte sociale européenne (révisée) n'ont pas à répondre aux questions relatives à l'article 4§3 mais doivent intégrer ces questions dans leurs réponses questions relatives à l'article 20.

Parallèlement à la législation, les Etats parties sont tenus de prendre des mesures spécifiques – y compris des mesures d'intervention positive - pour éliminer les inégalités de fait dont les femmes sont l'objet en termes de possibilités de formation et d'emploi.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

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

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales :

- a. d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensible de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles ; et
- b. d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Annexe aux articles 21 et 22

1. Aux fins d'application de ces articles, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.
2. Les termes « la législation et la pratique nationales » visent, selon le cas, outre les lois et les règlements, les conventions collectives, d'autres accords entre les employeurs et les représentants des travailleurs, les usages et les décisions judiciaires pertinentes.
3. Aux fins d'application de ces articles, le terme « entreprise » est interprété comme visant un ensemble d'éléments matériels et immatériels, ayant ou non la personnalité juridique, destiné à la production de biens ou à la prestation de services, dans un but économique, et disposant du pouvoir de décision quant à son comportement sur le marché.
4. Il est entendu que les communautés religieuses et leurs institutions peuvent être exclues de l'application de ces articles même lorsque ces institutions sont des «entreprises» au sens du paragraphe 3. Les établissements poursuivant des activités inspirées par certains idéaux ou guidées par certains concepts moraux, idéaux et concepts protégés par la législation nationale, peuvent être exclus de l'application de ces articles dans la mesure nécessaire pour protéger l'orientation de l'entreprise.
5. Il est entendu que, lorsque dans un Etat les droits énoncés dans les présents articles sont exercés dans les divers établissements de l'entreprise, la Partie concernée doit être considérée comme satisfaisant aux obligations découlant de ces dispositions.
6. Les Parties pourront exclure du champ d'application des présents articles les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur le pourcentage de travailleurs par rapport à l'ensemble de la population active non couverts par des dispositions leur conférant, aux termes de textes de loi, de conventions collectives ou d'autres mesures, un droit à l'information et à la consultation.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Droit des travailleurs du secteur privé ou public et/ou de leurs représentants d'être informés sur toutes les questions qui touchent à leur environnement de travail et d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

Les travailleurs doivent disposer de voies de recours juridiques en cas de non-respect de ces droits. Des sanctions doivent également exister pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations découlant de cet article.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 22 – Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer :

- a. à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail ;
- b. à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise ;
- c. à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise ;
- d. au contrôle du respect de la réglementation en ces matières.

Annexe aux articles 21 et 22 :

1. Aux fins d'application de ces articles, les termes « représentants des travailleurs » désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.
2. Les termes « la législation et la pratique nationales » visent, selon le cas, outre les lois et les règlements, les conventions collectives, d'autres accords entre les employeurs et les représentants des travailleurs, les usages et les décisions judiciaires pertinentes.
3. Aux fins d'application de ces articles, le terme « entreprise » est interprété comme visant un ensemble d'éléments matériels et immatériels, ayant ou non la personnalité juridique, destiné à la production de biens ou à la prestation de services, dans un but économique, et disposant du pouvoir de décision quant à son comportement sur le marché.
4. Il est entendu que les communautés religieuses et leurs institutions peuvent être exclues de l'application de ces articles même lorsque ces institutions sont des "entreprises" au sens du paragraphe 3. Les établissements poursuivant des activités inspirées par certains idéaux ou guidées par certains concepts moraux, idéaux et concepts protégés par la législation nationale, peuvent être exclus de l'application de ces articles dans la mesure nécessaire pour protéger l'orientation de l'entreprise.
5. Il est entendu que, lorsque dans un Etat les droits énoncés dans les présents articles sont exercés dans les divers établissements de l'entreprise, la Partie concernée doit être considérée comme satisfaisant aux obligations découlant de ces dispositions.
6. Les Parties pourront exclure du champ d'application des présents articles les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas un seuil déterminé par la législation ou la pratique nationales.

Annexe à l'article 22

1. Cette disposition n'affecte ni les pouvoirs et obligations des Etats en matière d'adoption de règlements concernant l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail, ni les compétences et responsabilités des organes chargés de surveiller le respect de leur application.
2. Les termes « services et facilités sociaux et socio-culturels » visent les services et facilités de nature sociale et/ou culturelle qu'offrent certaines entreprises aux travailleurs tels qu'une assistance sociale, des terrains de sport, des salles d'allaitement, des bibliothèques, des colonies de vacances, etc.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur les travailleurs non couverts par l'article 22, sur la proportion de travailleurs qui sont exclus, ainsi que sur les seuils en dessous desquels les entreprises sont dispensées de ces obligations.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Droit des travailleurs du secteur privé ou public et/ou de leurs représentants de prendre part au processus décisionnel et au contrôle du respect de la réglementation dans toutes les matières visées à l'article 22.

Les travailleurs doivent disposer de voies de recours juridiques en cas de non-respect de ces droits. Des sanctions doivent également exister pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations découlant de cet article.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 23 – Droit des personnes âgées à une protection sociale

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes âgées à une protection sociale, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir, soit directement soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, des mesures appropriées tendant notamment :

- à permettre aux personnes âgées de demeurer le plus longtemps possible des membres à part entière de la société, moyennant :
 - a. des ressources suffisantes pour leur permettre de mener une existence décente et de participer activement à la vie publique, sociale et culturelle ;
 - b. la diffusion des informations concernant les services et les facilités existant en faveur des personnes âgées et les possibilités pour celles-ci d'y recourir ;
- à permettre aux personnes âgées de choisir librement leur mode de vie et de mener une existence indépendante dans leur environnement habituel aussi longtemps qu'elles le souhaitent et que cela est possible, moyennant :
 - a. la mise à disposition de logements appropriés à leurs besoins et à leur état de santé ou d'aides adéquates en vue de l'aménagement du logement ;
 - b. les soins de santé et les services que nécessiterait leur état ;
- à garantir aux personnes âgées vivant en institution l'assistance appropriée dans le respect de la vie privée, et la participation à la détermination des conditions de vie dans l'institution.

Annexe à l'article 23, paragraphe 1

Aux fins d'application de ce paragraphe, l'expression «le plus longtemps possible» se réfère aux capacités physiques, psychologiques et intellectuelles de la personne âgée.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques et ou toutes autres informations pertinentes sur les mesures prises pour s'assurer que les personnes âgées aient accès à des prestations en espèces et en nature suffisantes ; sur l'importance des dépenses publiques consacrée à la protection sociale et aux services destinés aux personnes âgées ; sur l'accessibilité des dispositifs et le nombre de personnes âgées qui en bénéficient ; sur la capacité d'accueil des institutions pour personnes âgées ; sur le nombre de personnes âgées qui y vivent, ainsi que sur le manque de places éventuel.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Pour permettre aux personnes âgées de demeurer le plus longtemps possible des membres à part entière de la société, les pensions et autres prestations servies par l'Etat doivent être d'un montant suffisant pour qu'elles puissent mener une « existence décente ». Les pensions doivent être indexées⁶ ; elles seront comparées, pour apprécier les situations nationales, aux niveaux moyens des salaires et au coût de la vie en général.

Des informations doivent être données aux personnes âgées sur les services et facilités qui leur sont offerts (étendue et coût des services d'aide à domicile, services de proximité, possibilités d'accueil de jour spécialement adaptées, etc.).

Les politiques nationales ou locales du logement doivent prendre en compte les besoins des personnes âgées. Les politiques nationales doivent favoriser le maintien des personnes âgées à domicile le plus longtemps possible en prévoyant une offre de logements-foyers et en leur proposant des aides pour aménager leur logement.

Des programmes et services proposant les soins nécessités par leur état doivent être proposés aux personnes âgées (en particulier des services de soins à domicile).

Les personnes âgées vivant en institution doivent se voir garantir le droit à des soins et services appropriés, le droit au respect de la vie privée, le droit à la dignité personnelle, et le droit de participer à la détermination des conditions de vie dans l'institution. L'offre d'établissements pouvant accueillir des personnes âgées doit être suffisante.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

⁶ Retraite indexée sur l'inflation et l'évolution du pouvoir d'achat.

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

Annexe à l'article 24

1. Il est entendu qu'aux fins de cet article le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.
2. Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu'une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection les catégories suivantes de travailleurs salariés :
 - a. les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée ;
 - b. les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ;
 - c. les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.
3. Aux fins de cet article, ne constituent pas des motifs valables de licenciement notamment :
 - a. l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail ;
 - b. le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir un mandat de représentation des travailleurs ;
 - c. le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;
 - d. la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;
 - e. le congé de maternité ou le congé parental ;
 - f. l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident.
4. Il est entendu que l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Au regard de l'article 24, sont réputés constituer des motifs valables de licenciement :

- i) les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié, ainsi que certains motifs d'ordre économique ;
- ii) les motifs « fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».

L'annexe à l'article 24 énumère les motifs sur la base desquels le licenciement est interdit.

L'interdiction de licencier pour les motifs ainsi énoncés est également, dans la plupart des cas, une condition déterminant la conformité à d'autres articles de la Charte.

Deux motifs sont examinés sous le seul angle de l'article 24, à savoir :

- a. le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur, en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes.
Le droit interne doit contenir des garanties expresses, dans la loi ou la jurisprudence, contre le licenciement par représailles ;
- b. l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident. Un délai peut être fixé pour protéger les salariés contre le licenciement en pareil cas.

Tout salarié qui estime avoir été licencié sans motif valable doit être en droit d'intenter un recours devant un organe impartial. Les salariés licenciés sans motif valable doivent se voir accorder une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les systèmes indemnitaires sont considérés appropriés dès lors qu'ils prévoient :
- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ou la possibilité de réintégration ;
- et/ou des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par le salarié.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 25 – Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d’insolvabilité de leur employeur

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection.

Annexe à l'article 25

1. L'autorité compétente peut à titre exceptionnel et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs exclure des catégories déterminées de travailleurs de la protection prévue dans cette disposition en raison de la nature particulière de leur relation d'emploi.
2. Le terme « insolvabilité » sera défini par la loi et la pratique nationales.
3. Les créances des travailleurs sur lesquelles portent cette disposition devront au moins comprendre :
 - a. les créances des travailleurs au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;
 - b. les créances des travailleurs au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;
 - c. les créances des travailleurs au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi.
4. Les législations et réglementations nationales peuvent limiter la protection des travailleurs à un montant déterminé qui devra être d'un niveau socialement acceptable.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique, notamment les mesures susceptibles de garantir une protection adéquate et efficace de protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations, si possible, sur le montant des créances, l'existence éventuelle d'un plafond de paiement, le délai qui s'écoule entre la présentation de la créance et le versement des sommes dues, ainsi que sur le pourcentage global des créances des travailleurs qui sont honorées par l'institution de garantie et/ou par le jeu des privilèges.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Les créances résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi doivent être garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection.

La protection offerte, quelle qu'en soit la forme, doit être adéquate et efficace, y compris lorsque l'actif de l'entreprise ne suffit pas à couvrir les rémunérations dues aux salariés.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 26 – Droit des travailleurs à la dignité au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

1. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ;
2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels agissements.

Annexe à l'article 26

Il est entendu que cet article n'oblige pas les Parties à promulguer une législation.

Il est entendu que le paragraphe 2 ne couvre pas le harcèlement sexuel.

Informations à soumettre

Article 26§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations sur les activités ou programmes de sensibilisation existants et sur le nombre de plaintes recueillies par les ombudsmen ou médiateurs, lorsque ces institutions existent.

Article 26§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations sur les activités ou programmes de sensibilisation existants et sur le nombre de plaintes recueillies par les ombudsmen ou médiateurs, lorsque ces institutions existent.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Définition et formes de comportement considérées comme du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. Les mesures existantes doivent garantir une protection efficace du travailleur contre le harcèlement sexuel. Régime de responsabilité de l'employeur et/ou de ses employés. Voies de recours effectives et conditions de réparation du préjudice moral et/ou matériel subi par la victime. Indemnisation appropriée. Charge de la preuve. Mesures de sensibilisation et de prévention du harcèlement sexuel.

Paragraphe 2 : Définition et formes de comportement considérées comme du harcèlement moral sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. Les mesures existantes doivent garantir une protection efficace du travailleur contre le harcèlement moral. Régime de protection juridique contre le harcèlement moral et responsabilité de l'employeur et/ou de ses employés. Voies de recours effectives et conditions de réparation du préjudice moral et/ou matériel subi par la victime. Indemnisation appropriée. Charge de la preuve. Mesures de sensibilisation et de prévention du harcèlement moral.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 27 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent :

1. à prendre des mesures appropriées :
 - a. pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités, y compris des mesures dans le domaine de l'orientation et la formation professionnelles ;
 - b. pour tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale ;
 - c. pour développer ou promouvoir des services, publics ou privés, en particulier les services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde ;
2. à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique ;
3. à assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement.

Annexe à l'article 27

Il est entendu que cet article s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales à l'égard de leurs enfants à charge ainsi qu'à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. Les termes «enfants à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins et de soutien» s'entendent au sens défini par la législation nationale des Parties.

Informations à soumettre

Article 27§1

Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 27§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Article 27§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques et ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS*Paragraphe 1 :*

- a. Il convient d'assurer aux personnes ayant des responsabilités familiales l'égalité des chances pour ce qui concerne l'entrée, le maintien et le retour dans la vie active, en particulier en matière d'orientation professionnelle, de formation et de recyclage.
- b. Les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales doivent être pris en compte en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale. La durée et l'organisation du temps de travail, ainsi que les modalités de la prise en compte des périodes de chômage pour les droits à pension, seront régies par voie législative ou par des conventions collectives.
- c. Des services de garde de jour des enfants et autres modes de garde doivent être mis à la disposition des travailleurs ayant des responsabilités familiales (enfants, conjoints, partenaires, etc.).

Paragraphe 2 : La possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant devra être prévue par la législation, les conventions collectives ou la pratique.

Paragraphe 3 : Les responsabilités familiales ne doivent pas constituer un motif valable de licenciement ni entraver l'évolution de la carrière. Les tribunaux ou autres instances compétentes doivent pouvoir accorder des indemnités qui soient suffisamment dissuasives pour l'employeur et proportionnées au dommage subi par la victime.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

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

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s'engagent à assurer que dans l'entreprise :

- a. ils bénéficient d'une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l'entreprise ;
- b. ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

Annexe à l'article 28

Aux fins d'application de ces articles, le terme «représentants des travailleurs» désigne des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général, y compris si possible les décisions pertinentes rendues par les tribunaux et autres organes judiciaires. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Cette disposition révisée garantit aux représentants des travailleurs le droit d'être protégés dans l'entreprise et de se voir octroyer certaines facilités. Il complète l'article 5 qui confère un droit similaire aux représentants syndicaux.

L'expression « représentants des travailleurs » désigne les personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.

La protection doit englober l'interdiction de procéder au licenciement ou de faire subir tout préjudice autre que le licenciement au motif que l'intéressé est un représentant des travailleurs.

Les facilités à accorder peuvent consister, par exemple, en l'octroi de temps libre rémunéré pour représenter les travailleurs, en une participation financière au comité d'entreprise, en la mise à disposition de locaux et de matériel pour le comité d'entreprise, etc.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 29 – Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés.

Annexe aux Articles 28 et 29

Aux fins d'application de ces articles, le terme « représentants des travailleurs » désigne des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Les représentants des travailleurs ont le droit d'être informés et consultés en temps utile par les employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement collectif. Les licenciements collectifs ici visés sont les licenciements qui concernent une pluralité de salariés dans le cadre d'une unité de temps à préciser par la loi, intervenant pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs et consécutifs à la réduction ou à la transformation des activités de l'entreprise.

Les procédures de consultation doivent intervenir en temps utile, avant le licenciement collectif. La procédure de consultation doit au minimum porter sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou d'en limiter le nombre, et de mettre en place des mesures d'accompagnement.

Le droit de consultation doit être assorti de garanties propres à en assurer l'exercice effectif.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 30 – Droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, les Parties s'engagent :

- a. à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globale et coordonnée pour promouvoir l'accès effectif notamment à l'emploi, au logement, à la formation, à l'enseignement, à la culture, à l'assistance sociale et médicale des personnes se trouvant ou risquant de se trouver en situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, et de leur famille ;
- b. à réexaminer ces mesures en vue de leur adaptation si nécessaire.

Informations à soumettre

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur la nature et l'ampleur de la pauvreté et de l'exclusion sociale, y compris le nombre d'individus ou de foyers socialement exclus ou vivant dans la pauvreté, ainsi que sur la méthodologie suivie ou les critères retenus pour mesurer la pauvreté et l'exclusion sociale, sachant que le taux Eurostat de risque de pauvreté avant et après transferts sociaux est utilisé comme valeur comparative pour apprécier les situations nationales.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Les Etats parties doivent adopter une approche globale et coordonnée dans le but de faire reculer la pauvreté et l'exclusion sociale.

Les mesures prises doivent prévenir et lever les obstacles auxquels se heurtent les personnes vivant ou risquant de vivre dans une situation d'exclusion sociale et de pauvreté, ainsi que leurs familles, et qui affectent l'accès aux droits sociaux fondamentaux, notamment en termes d'emploi, de logement, de formation, d'éducation, de culture et d'assistance sociale et médicale.

Les mesures en question doivent s'attacher à renforcer l'accès aux droits sociaux, à améliorer les procédures entourant les prestations et services ainsi que leur gestion, à fournir une meilleure information sur les droits sociaux et les prestations y afférentes, et à supprimer les barrières psychologiques et socioculturelles qui entravent l'accès aux droits.

Tant que la pauvreté et l'exclusion sociale persistent, il faut accroître les ressources déployées pour la réalisation des droits sociaux. Des moyens suffisants doivent être affectés aux objectifs de la stratégie mise en place.

Les mesures adoptées dans le cadre du présent article doivent être réexaminées et adaptées aux situations nouvelles. Les partenaires sociaux et la société civile doivent prendre part à la formulation, à l'évaluation et à l'adaptation des mesures.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

Article 31 – Droit au logement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au logement, les Parties s'engagent à prendre des mesures destinées :

1. à favoriser l'accès au logement d'un niveau suffisant ;
2. à prévenir et à réduire l'état de sans-abri en vue de son élimination progressive ;
3. à rendre le coût du logement accessible aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes.

Informations à soumettre

Article 31§1

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes illustrant l'accès effectif à des logements d'un niveau suffisant, en y incluant la durée des délais d'attente.

Article 31§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur le nombre de sans-abri, les mesures d'urgence et à plus long terme pour les sans-abri, ainsi que sur les expulsions.

Article 31§3

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes sur la construction de logements sociaux et l'octroi d'aides au logement (nombre de demandeurs et de bénéficiaires, critères à remplir pour l'obtention d'une aide).

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Les Etats parties doivent garantir à chacun, et en particulier aux groupes vulnérables, le droit à un logement d'un niveau suffisant. La notion de logement d'un niveau suffisant doit être définie par la loi. On entend par « logement d'un niveau suffisant » un logement salubre, présentant des structures saines, non surpeuplé et assorti d'une garantie légale de maintien dans les lieux. Il incombe aux pouvoirs publics de s'assurer par différents moyens que le logement est d'un niveau suffisant et que les délais d'attente pour l'obtention d'un tel logement ne soient pas excessifs.

Pour être efficace, le droit à un logement d'un niveau suffisant doit être juridiquement protégé. Des garanties procédurales appropriées sont nécessaires. L'occupant ou candidat-occupant doit pouvoir former des recours judiciaires qui soient impartiaux et d'un coût abordable.

Paragraphe 2 : Action visant à empêcher que des personnes vulnérables soient privées d'abri et à réduire progressivement le phénomène des sans-abri en vue de l'éliminer. Pour diminuer le nombre de sans-abri, des interventions d'urgence et des mesures à plus long terme s'imposent; elles consistent notamment à leur fournir immédiatement un abri et à mettre en place des dispositifs pour les aider à surmonter leurs difficultés et ne pas y retomber.

Des procédures doivent être prévues pour limiter les risques d'expulsion et veiller à ce que celle-ci, quand elle doit survenir, soit exécutée dans des conditions respectant la dignité des personnes concernées.

Paragraphe 3 : Une offre suffisante de logements d'un coût abordable doit être assurée, grâce à des mesures appropriées en vue de proposer un logement d'un niveau suffisant et à des aides au logement. Des recours juridiques doivent pouvoir être formés en cas de refus d'octroi d'une telle aide.

Pour les instruments internationaux traitant du même sujet, voir liste en [annexe](#).

ANNEXE**INSTRUMENTS INTERNATIONAUX TRAITANT DU MEME SUJET****Article 1**

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)
 Convention n° 2 de l'OIT sur l'administration du travail, 1978
 Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, 1930
 Convention n° 88 de l'OIT sur le service de l'emploi, 1948
 Convention n° 96 de l'OIT sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949
 Convention n° 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957
 Convention n° 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi, 1958
 Convention n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964
 Convention n° 142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
 Convention n° 150 de l'OIT sur l'administration du travail, 1978
 Convention n° 168 de l'OIT sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
 Convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997
 Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Article 2

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Convention n° 171 de l'OIT sur le le travail de nuit, 1990
 Directive 89/391/CE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
 Directive 91/533 du Conseil relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail
 Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Article 3

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Convention n° 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
 Convention n° 161 de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985
 Directive 83/477/CEE du Conseil du 19 septembre 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail telle que modifiée par la directive 2003/18/CEE du Parlement européen et du Conseil du 27 mars 2003
 Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

Article 4

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951
 Convention n° 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970
 Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée par la directive 2002/73

Article 5

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)
 Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Article 6

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)
 Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
 Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
 Convention n° 154 de l'OIT concernant la promotion de la négociation collective, 1981
 Directive 94/45/CE du Conseil du 22 décembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs
 Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs
 Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Article 7

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Protocole facultatif à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants
 Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)
 Convention du Conseil de l'Europe sur la cybercriminalité (2001)
 Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum, 1973
 Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999
 Directive du Conseil 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail
 Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989)

Article 8

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Convention n° 103 de l'OIT sur la protection de la maternité (révisée), 1952
 Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000
 Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail – dixième directive particulière au sens de l'article 16 (1) de la Directive 89/391/CEE

Article 9

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Article 10

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Convention n° 142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
 Convention n° 168 de l'OIT sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988

Article 11

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Déclarations de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement de Stockholm (1972) et de Rio de Janeiro (1992)
 Convention internationale relative aux droits de l'enfant (1989)
 Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (1992) et Protocole de Kyoto à la Convention (1998)
 Convention-cadre de l'Organisation Mondiale de la Santé pour la lutte antitabac (2003)
 Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)
 Directives communautaires sectorielles (pollution, bruit, santé publique notamment)

Article 12

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), article 9
 Code européen de sécurité sociale (1964)
 Convention n° 102 de l'OIT sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952
 Règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale
 Règlement (CE) n° 859/2003 (extension du règlement précité aux ressortissants des pays tiers)

Article 13

Convention de Genève relative au statut des réfugiés (1951)
 Convention de New York relative au statut des apatrides (1954)
 Convention européenne d'assistance sociale et médicale (1953)

Article 14

—

Article 15

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006)
 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Article 16

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
 Convention internationale relative aux droits de l'enfant (1989)
 Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)

Article 17

Ensemble de règles minima des Nations Unies concernant l'administration de la justice pour mineurs (« Règles de Beijing ») (1985)
 Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989)
 Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de liberté (1990)
 Principes directeurs des Nations Unies pour la prévention de la délinquance juvénile (Principes directeurs de Riyad) (1990)
 Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)

Article 18

Règlement (CE) n° 1030/2002 établissant un modèle uniforme de permis de séjour pour les ressortissants de pays tiers
 Directive 2003/86/CE du Conseil du 22 septembre 2003 relative au droit au regroupement familial
 Directive 2003/109/CE du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée

Article 19

Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant (1977)
 Convention n° 97 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
 Directive 2003/86/CE du Conseil du 22 septembre 2003 relative au droit au regroupement familial
 Directive 2004/38/CE du Conseil relative au droit des citoyens de l'Union européenne et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des Etats membres

Article 20

Recommandation n° R (98)14 relative à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe
 Convention n° 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi, 1958
 Directive 2006/54/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail

Article 21

Directive 94/45/CE du Conseil du 22 décembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs
 Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs
 Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Article 22

Directive 94/45/CE du Conseil du 22 décembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs
 Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs
 Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Article 23

—

Article 24

Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, 1982

Article 25

Convention n° 173 de l'OIT sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

Directive 80/987/CE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

Directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

Article 26

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)

Directive 76/207/CE du Conseil du 9 février 1976 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CE

Article 27

Convention n° 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

Article 28

Convention n° 135 de l'OIT sur les représentants des travailleurs, 1971

Article 29

Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, 1982

Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs

Article 30

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Recommandation 92/441/CEE du Conseil du 24 juin 1992 portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale

Article 31

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), article 11.1