



Strasbourg, 30 novembre 2005

T-SG (2005) 25

COMITE GOUVERNEMENTAL DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS 2005

*Rapport détaillé du Comité gouvernemental
établi en application de l'article 27, paragraphe 3, de la Charte sociale européenne¹*

¹ Le rapport détaillé et le rapport abrégé sont disponibles sur www.coe.int/T/F/Droits_de_l'Homme/Cse.

TABLE DES MATIERES

	<i>Page</i>
I. Introduction.....	5
II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions 2004 du Comité européen des Droits sociaux.....	7
<i>Annexe I</i>	
Liste des participants.....	47
<i>Annexe II</i>	
Tableau des signatures et ratifications.....	53
<i>Annexe III</i>	
Liste des cas de non-conformité	55
<i>Annexe IV</i>	
Liste des conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires.....	57
<i>Annexe V</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s).....	59

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport émane du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne, composé de délégués de chacun des trente-huit Etats liés par la Charte sociale européenne ou par la Charte sociale européenne (révisée)². Des représentants d'organisations internationales d'employeurs et de syndicats (la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE)) participent, à titre consultatif, aux travaux du Comité. L'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE) est également invitée à y participer mais n'était pas présente aux réunions en 2005.

2. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur l'analyse des rapports nationaux que les Etats Parties présentent à intervalles réguliers. La Charte prévoit que les Etats Parties ont l'obligation de consulter les organisations d'employeurs et les syndicats nationaux sur le contenu du rapport. Les rapports sont publiés sur [www.coe.int/T/F/Droits de l'Homme/Cse](http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l'Homme/Cse).

3. Cette analyse incombe, en premier lieu, au Comité européen des Droits sociaux (article 25 de la Charte) dont les décisions sont rassemblées dans un volume intitulé « Conclusions ». Sur la base de ces conclusions, le Comité gouvernemental (article 27 de la Charte) établit un rapport au Comité des Ministres qui « peut adresser toutes recommandations nécessaires à chacune des Parties contractantes » (article 29 de la Charte).

4. Conformément à l'article 27 de la Charte, le Comité gouvernemental a examiné les rapports nationaux soumis en application de la Charte sociale européenne (révisée) par la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la France, l'Irlande, la Lituanie, Moldova, la Norvège, la Roumanie, la Slovénie et la Suède. Les rapports devaient être présentés au plus tard le 31 mars 2004. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les Etats Parties.

L'Irlande a présenté un rapport incomplet. L'Italie n'a pas présenté de rapport.

5. Les Conclusions 2005 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en décembre 2004 pour les Etats suivants : Estonie, France, Lituanie, Moldova, Roumanie, Slovénie et Suède, ainsi qu'en mai 2005 pour les Etats suivants : Bulgarie, Chypre, Norvège.

6. Le Comité gouvernemental a tenu trois réunions (du 17 au 20 mai 2005, du 20 au 23 septembre 2005 et du 18 au 20 octobre 2005), sous la présidence de Mme Marie-Paule URBAIN (Belgique).

7. A la suite d'une décision prise par les Délégués des Ministres en octobre 1992, des observateurs d'Etats membres d'Europe centrale et orientale ayant signé la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) (Bosnie-

² Liste des Etats Parties au 1^{er} novembre 2005 : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie et Royaume-Uni.

Herzégovine, Fédération de Russie, Serbie-Monténégro et Ukraine) ont également été invités à assister aux réunions du Comité gouvernemental dans le but de préparer la ratification de cet instrument. Depuis une décision des Délégués des Ministres de décembre 1998, les autres Etats signataires ont également été invités à assister aux réunions du Comité (Liechtenstein, Monaco, Saint-Marin et Suisse).

8. Le Comité gouvernemental relève avec satisfaction que, depuis le précédent cycle de contrôle, les signatures et ratifications suivantes sont intervenues :

- le 12 novembre 2004, Andorre a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 22 mars 2005, la Serbie-Monténégro a signé la Charte sociale européenne (révisée)
- le 31 mars 2005, « l'ex-République yougoslave de Macédoine » a ratifié la Charte sociale européenne ;
- le 1^{er} juin 2005, la Hongrie a ratifié le Protocole additionnel à la Charte de 1988 et accepté les articles 1, 2 et 3 ;
- le 27 juillet 2005, Malte a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 22 août 2005, la Géorgie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 25 octobre 2005, la Pologne a signé la Charte sociale européenne (révisée).

9. L'état des signatures et ratifications au 1^{er} novembre 2005 figure à l'Annexe II du présent rapport.

II. EXAMEN DES SITUATIONS NATIONALES A LA LUMIERE DES CONCLUSIONS 2005 DU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

10. Le Comité gouvernemental poursuit l'amélioration de ses méthodes de travail. Il a de plus envisagé l'adoption d'un nouveau système de rapport et fera des propositions au Comité des Ministres à ce sujet. Il a décidé de mettre en œuvre certaines de ces mesures, notamment de distinguer entre les conclusions de non-conformité pour la première fois – pour lesquelles les informations prises ou prévues par les Etats pour mettre la situation en conformité avec la Charte figurent *in extenso* dans les rapports de ses réunions – et les conclusions renouvelées de non-conformité.

11. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne (révisée) qui figurent à l'Annexe III du présent rapport.

12. Le Comité gouvernemental a pris note des cas d'ajournement de conclusions dus à de nouvelles questions posées par le Comité européen des Droits sociaux (voir Annexe IV du présent rapport). Il invite les gouvernements à y répondre dans leurs prochains rapports.

13. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a noté les évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs Etats Parties. Il invite expressément les gouvernements à poursuivre leurs efforts en vue d'assurer le respect de la Charte sociale européenne (révisée). Il a en particulier demandé aux gouvernements de prendre en considération les recommandations adoptées par le Comité des Ministres. Il a adopté les avertissements figurant à l'Annexe V du présent rapport.

14. Le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter la résolution suivante :

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne (révisée) pendant la période 2001-2002 (Conclusions 2005, dispositions « hors noyau dur »)

*(adoptée par le Comité des Ministres le ...
lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres¹,

¹ Lors de la 492^e réunion des Délégués des Ministres en avril 1993, les Délégués ont convenu « à l'unanimité de l'introduction de la règle selon laquelle ne votent au Comité des Ministres, lorsque ce dernier agit en tant qu'organe de contrôle de l'application de la Charte, que les Représentants des Etats l'ayant ratifiée ». Les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) sont l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Moldova, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie et le Royaume-Uni.

Se référant à la Charte sociale européenne (révisée) et notamment aux dispositions de sa partie IV ;

Vu l'article 29 de la Charte ;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les gouvernements de la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la France, l'Irlande (rapport incomplet), la Lituanie, Moldova, la Norvège, la Roumanie, la Slovénie et la Suède (période de référence 2001-2002¹) ;

Considérant les Conclusions 2005 du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte ;

Sur proposition du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte,

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions 2005 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

CONSIDERATION ARTICLE PAR ARTICLE

A. CAS DE NON-CONFORMITE

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

NORVEGE

15. La déléguée norvégienne déclare que la nouvelle loi relative à l'environnement de travail entrera en vigueur en janvier 2006 et qu'elle apportera des changements en ce qui concerne la durée du travail. Le prochain rapport contiendra toutes les informations à ce sujet.

16. Le Comité note avec satisfaction qu'une nouvelle loi a été adoptée et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

¹ En ce qui concerne la Bulgarie, Chypre et l'Estonie, la période de référence a débuté à la date d'entrée en vigueur de la Charte sociale européenne (révisée) pour chacun de ces Etats.

Article 3§2 – Prescription de règlements de sécurité et d'hygiène

CHYPRE

17. Le délégué chypriote fournit les informations suivantes par écrit:

« Aux termes de l'article 3, paragraphe 4, de la loi L.89(I)96 sur la sécurité et l'hygiène au travail, cette loi et la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène qui en découle ne couvre pas les employés de maison qui travaillent chez des particuliers.

L'exclusion des employés de maison (travaillant chez des particuliers) est due à des contraintes constitutionnelles et pratiques, qui interdisent aux inspecteurs du travail d'entrer dans les locaux (logements privés) où ces employés exercent leur activité – et d'y procéder à des contrôles. Cet obstacle émane des articles 15 et 16 de la Constitution chypriote, le premier garantissant le droit à la vie privée personnelle et familiale, le second l'inviolabilité du domicile.

L'article 16 dispose plus précisément que le domicile de chaque citoyen de la République est inviolable. Toute intrusion ou perquisition domiciliaire nécessite un mandat judiciaire ou le consentement de l'occupant des lieux.

Sur le plan pratique, les contraintes tiennent aux difficultés judiciaires qu'il y a à obtenir le mandat requis pour pénétrer dans ces lieux d'habitation, de sorte qu'il est pratiquement impossible de s'assurer du respect effectif et essentiel de la législation en matière de sécurité et d'hygiène en de tels lieux. Le contrôle de l'application de cette législation s'en trouve affecté car la longueur des procédures judiciaires exclut l'élément de rapidité d'une réponse lorsqu'une action immédiate s'impose.

Eu égard aux observations du CEDS, le Gouvernement va cependant étudier les moyens de protéger la santé et la sécurité des employés de maison. Il pourrait, pour ce faire, prendre conseil auprès d'autres Etats dont la situation est conforme sur ce point à l'article 3 de la Charte sociale européenne (révisée). Dans un deuxième temps, il saisira le Conseil consultatif du travail pour obtenir l'accord des partenaires sociaux en vue de modifier comme il se doit la législation et la pratique en matière d'hygiène et de sécurité au travail. »

18. Le Comité invite Chypre à mettre la situation en conformité avec la Charte révisée.

ESTONIE

19. La déléguée estonienne fournit les informations suivantes par écrit :

« Il est exact que la loi sur la sécurité et la santé au travail s'applique actuellement aux tâches et conditions de travail de personnes embauchées sous contrat d'emploi, aux fonctionnaires et, conformément aux dispositions particulières prévues dans la loi spéciale, aux membres des forces armées en service actif, aux membres de la Garde nationale, aux policiers, aux services de secours et aux gardes frontières. Le texte couvre également (paragraphe 1) le travail des détenus selon les modalités

précisées dans la loi relative à l'incarcération, le travail des étudiants et élèves en stage, ainsi que le travail des membres du conseil de gestion ou de tout organe exécutif d'une entreprise.

Le ministère des Affaires sociales va proposer de modifier la loi de façon à ce qu'elle s'applique aux travailleurs indépendants, en tenant compte des spécificités de statut/ autonomie propres aux créateurs d'entreprise. Le projet de loi devrait être examiné et adopté en 2005. »

20. Le Comité note les évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§4 – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

ESTONIE

21. La déléguée estonienne fournit les informations suivantes par écrit :

« Aux termes de la loi relative aux contrats de travail, l'employeur est tenu de notifier au moins un mois à l'avance le préavis mettant fin au contrat d'un salarié en raison de son inaptitude pour le poste, et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (paragraphe 87(1)(4)). Dans la pratique, il est effectivement très peu probable qu'un salarié qui exerce le même type de travail depuis plus de cinq ans soit licencié pour cause d'inaptitude à cet emploi. C'est surtout durant la période d'essai que l'inaptitude d'un salarié devient manifeste. Si l'intéressé a été retenu à l'issue de la période d'essai et si son inaptitude pour le poste ou le travail à effectuer n'apparaît que plus tard, il ne faudra sans doute pas attendre des années pour s'en apercevoir – en d'autres termes, il y a peu de chances que le salarié en question soit resté plus de cinq ans au service de cet employeur. L'employeur est par ailleurs tenu de recourir à d'autres moyens pour mieux organiser le travail (recyclage et formation complémentaire) et de proposer au salarié un autre poste. L'inaptitude peut apparaître dans le courant de la relation d'emploi, à la suite par exemple d'une réorganisation de la production ou des tâches; le contrat de travail ne peut en pareil cas être résilié pour motif d'inaptitude que si le salarié refuse de suivre une formation proposée par l'employeur. De plus, l'absence d'un document autorisant son titulaire à effectuer une tâche particulière peut être considérée comme une inaptitude (c'est le cas, par exemple, d'un chauffeur qui ne pourrait pas conduire car son permis a été suspendu en raison d'infractions au code de la route). L'employeur se doit de proposer au salarié un type de travail qui convienne à ses capacités. Il est en toutes circonstances tenu de justifier la nécessité de mettre fin au contrat de travail d'un salarié pour cause d'inaptitude paragraphe 87(1)¹).

Le paragraphe 87(1)(5) de la loi relative aux contrats de travail dispose que le délai de préavis mettant fin au contrat de travail ne peut être inférieur à deux semaines en cas d'incapacité de travail de longue durée. Il faut bien voir que cette disposition constitue un moyen exceptionnel pour résilier un contrat de travail, qui ne permet à l'employeur de mettre fin au contrat que pendant la période d'incapacité du salarié. Est qualifiée d'incapacité de longue durée l'absence d'un salarié pendant plus de quatre mois consécutifs ou de plus de cinq mois au cours d'une année civile ; la

tuberculose fait exception à cette règle car elle est réputée constituer une incapacité de longue durée à partir de huit mois consécutifs ou d'un total de huit mois au cours d'une année civile. Cette disposition ne s'applique pas en cas d'incapacité due à un accident du travail. Elle ne peut davantage être invoquée pour résilier un contrat de travail pendant un congé de maternité ou un congé parental. En cas de résiliation d'un contrat de travail au titre du paragraphe 87(1)(5) de la loi, le délai de préavis n'est pas lié à l'ancienneté. Dans la pratique, il est très rare que la résiliation du contrat intervienne sur la base de cette disposition. »

22. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

MOLDOVA

23. La déléguée moldave fournit les informations suivantes par écrit :

« Comme indiqué dans le premier rapport de Moldova, et également souligné par le CEDS, le code moldave du travail dispose que tous les salariés (y compris ceux qui justifient d'au moins cinq années d'ancienneté) se voient accorder, en cas de licenciement lié à leur inaptitude au poste qu'ils occupent, un délai de préavis d'un mois, et que tous les salariés (y compris ceux qui ont plus de quinze années d'ancienneté à leur actif) bénéficient d'un délai de préavis de deux mois en cas de licenciement lié à une cessation d'activité ou à une réduction des effectifs.

Aux termes de l'article 186 dudit code, les travailleurs licenciés pour cause de cessation d'activité ou de réduction des effectifs peuvent obtenir un mois de salaire supplémentaire si, dans les deux semaines qui suivent leur licenciement, ils se sont adressés à l'agence pour l'emploi, y ont été inscrits comme chômeurs et n'ont pas obtenu de travail (attestation à l'appui).

Outre ce que prévoit le code du travail en matière de délai de préavis, il faut préciser qu'il ne s'agit là que de la durée minimale exigée par la loi. Le même article 186 du code du travail dispose, au paragraphe 5, qu' « un contrat de travail individuel ou une convention collective de travail peuvent prévoir dans d'autres cas le versement d'une indemnité, une majoration de cette indemnité, ou encore le maintien prolongé du salaire ».

Le code du travail indique que les travailleurs licenciés se voient en outre remettre une indemnité correspondant à une semaine de salaire par année d'ancienneté, avec un minimum d'un mois de salaire. Ceux qui justifient de quinze années d'ancienneté obtiendront ainsi une somme correspondant au total à un préavis d'au moins trois mois supplémentaires, et ceux qui ont à leur actif au moins cinq années d'ancienneté une somme équivalant à un minimum d'un mois de salaire supplémentaire.

Au regard de la Charte, le délai de préavis est de veiller à ce que le salarié licencié continue, entre le moment de la décision de mettre fin à son contrat de travail et celui où cette décision prend effet, de percevoir un salaire ou – comme cela peut souvent se faire – reçoive une somme égale à la rémunération qui lui aurait été due pendant le préavis. »

24. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§5 – Retenues sur salaire

NORVEGE

25. La déléguée norvégienne indique qu'aux termes de l'article 55.3, paragraphe 2, de la loi relative à l'environnement de travail (WEA), les retenues sur salaire doivent être limitées à la part de créance qui excède la somme raisonnablement nécessaire au salarié pour subvenir à ses besoins et ceux de son foyer. Cette limitation ne s'applique pas aux retenues sur salaire préalablement convenues par un accord écrit entre l'employeur et le travailleur. La doctrine comme la pratique font cependant que la limitation prévue par la loi constitue une règle de conduite que respectent l'employeur et le travailleur lorsqu'ils passent un accord concernant les retenues sur salaire. Le Gouvernement n'a eu connaissance d'aucun litige ou problème en la matière. De plus, les organisations syndicales n'ont pas soulevé cette question lors de la révision de la loi WEA qui s'est achevée en juin 2005.

26. Le Comité prend note de ces explications et décide d'attendre la prochaine évaluation du CEDS.

Article 8§1 – Congé de maternité

BULGARIE

27. Le délégué bulgare déclare qu'il y a, à ses yeux, un malentendu entre le Gouvernement de son pays et le CEDS : le congé de maternité n'a pas, en Bulgarie, le même sens que dans la Charte. En tout état de cause, la congé est d'une durée de 135 jours ; il est obligatoire et il ne peut y être renoncé. Le prochain rapport apportera des précisions sur ce point.

28. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

FRANCE

29. La déléguée française explique que le système français repose sur le principe des cotisations individuelles. Pour bénéficier des prestations de maternité, il faut avoir travaillé 200 heures au cours des trois mois qui précèdent l'ouverture du droit au congé. Etant donné qu'il ne s'agit pas de périodes pendant lesquelles l'intéressée cotise, les épisodes de chômage ne sont pas considérés comme des périodes prises en compte pour l'octroi des prestations de maternité.

30. Dans la pratique, cela ne pose pas réellement problème: les femmes au chômage bénéficient de prestations de maternité sur la base de leurs cotisations

professionnelles antérieures. La seule catégorie de personnes pour laquelle cette règle a un impact négatif est celle, très peu nombreuse, des femmes qui trouvent un emploi durant la grossesse mais n'ont pas le quota d'heures de travail requis. Ce problème fait actuellement l'objet d'un examen approfondi en vue de trouver une solution.

31. Le Comité prend note de l'intention du Gouvernement de résoudre ce problème et l'engage vivement à le faire. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

LITUANIE

32. Le délégué lituanien fournit les informations suivantes par écrit :

« S'agissant de l'article 8§1, il n'est pas prévu de congé postnatal obligatoire de six semaines.

L'article 17 de la loi relative à l'assurance sociale en cas de maladie et de maternité, ainsi que le règlement ministériel régissant les prestations sociales de maladie et de maternité, disposent ce qui suit :

« *Une prestation de maternité est servie à la mère pour une durée de 70 jours civils avant l'accouchement (à compter de la 28^e semaine de grossesse) et de 56 jours civils après l'accouchement (70 jours en cas de complications à l'accouchement ou de naissances multiples). Cette prestation est versée pour la totalité de la période pré- et postnatale prévue, quel que soit le nombre de jours ayant effectivement précédé l'accouchement. »*

Durant la période ouvrant droit à l'obtention d'une prestation de maternité, l'employeur ne peut contraindre une salariée ayant récemment accouché à venir travailler, ni l'affecter à un quelconque poste sans son accord.

Cela étant, les femmes ayant récemment accouché qui souhaitent reprendre le travail durant la période ouvrant droit à une prestation de maternité (huit semaines après la naissance) sont « pénalisées ». Si, pendant cette période, elles travaillent dans l'entreprise qu'elles ont quittée pour prendre un congé de maternité et perçoivent un salaire, le montant de la prestation de maternité qui leur a été versée alors qu'elles exerçaient une activité rémunérée devra être restitué à la Caisse de sécurité sociale.

Cette question fait actuellement l'objet de discussions en Lituanie. D'un côté, le fait d'interdire purement et simplement aux femmes de choisir la date de reprise de leur activité professionnelle peut apparaître comme une violation des droits de la personne (article 48 de la Constitution : « Chacun peut librement choisir son travail de même que sa profession »). De l'autre, la Lituanie n'ignore pas qu'elle est tenue d'appliquer cette disposition de la Charte. La question sera donc analysée plus avant, lors de l'examen (au second semestre 2005) des divergences entre les textes juridiques lituaniens et les obligations posées par la Charte. »

33. Le représentant de la CES souligne qu'ici aussi, il ne suffit pas que, dans les faits, la plupart des femmes prennent plus de six semaines de congé postnatal : cela

pourrait vouloir dire qu'il arrive (ou qu'il pourrait un jour arriver) que des femmes soient poussées à ne pas utiliser leur congé. Il suggère donc au Comité de demander instamment au gouvernement lituanien de se conformer à la Charte, d'autant qu'il ne semble pas que le Gouvernement ait réellement l'intention de prendre rapidement des mesures pour corriger la situation.

34. Le Comité invite la Lituanie à mettre la situation en conformité avec la Charte révisée.

SUEDE

35. La déléguée suédoise déclare qu'il faut considérer l'ensemble du système suédois en matière de congé parental et de prestations parentales, ainsi que la situation de fait.

36. La législation repose sur des droits individuels, et non sur des obligations. Chacun des deux parents peut se prévaloir de certains droits, mais n'est pas obligé d'en user. La liberté de choix des femmes est fondamentale et revêt une grande importance en Suède. Les parents ont droit à la fois à un congé rémunéré et à un congé non rémunéré, soit à temps complet, soit à temps partiel. La durée totale du congé rémunéré est de treize mois. Le montant des prestations représente 80% des revenus antérieurs. Les parents décident eux-mêmes comment ils entendent se répartir le congé; cela étant, chacun d'eux doit prendre au moins deux mois de congé, sous peine de perdre le bénéfice des prestations pour les mois en question.

37. Ledit congé peut démarrer, pour les femmes, deux mois avant la date présumée de l'accouchement; et par ailleurs, la mère comme le père peut utiliser le congé rémunéré jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant. Les parents ont droit à un congé à temps complet pendant les dix-huit premiers mois de l'enfant, et peuvent ensuite travailler à temps partiel jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans.

38. La déléguée suédoise ajoute par ailleurs que, selon une étude réalisée par l'Institut national d'assurance sociale, 99% des femmes prennent leur congé parental; les autres (1%) sont en arrêt de maladie, perçoivent une prestation de retraite ou sont décédées lors de l'accouchement.

39. Elle indique par ailleurs que, dans la pratique, la situation ne pose pas de problèmes; de plus, l'organisation *Save the Children* considère la Suède comme le meilleur pays au monde pour les mères de famille.

40. Plusieurs délégués indiquent qu'il s'agit aussi d'une question d'égalité entre les sexes; c'est aux femmes elles-mêmes de décider si et quand elles souhaitent prendre un congé.

41. Bien que les cas où les femmes prennent moins de six semaines de congé postnatal soient sans doute effectivement peu nombreux, le représentant de la CES invite le gouvernement suédois à évaluer et analyser ces cas afin de s'assurer ce n'est pas pour des raisons économiques que les intéressées ont pris un congé de plus courte durée. Des informations concernant cette analyse devraient figurer dans le prochain rapport.

42. Le Comité note que la situation ne pose pas problème dans les faits et qu'il n'y a aucune raison économique qui pousse les femmes à anticiper la reprise de leur activité professionnelle. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 8§2 – Illégalité du licenciement

BULGARIE

43. Le délégué bulgare déclare qu'à la suite des conclusions de non-conformité formulées par le CEDS, une nouvelle loi a été adoptée, qui protège les femmes enceintes qui ne sont pas en congé de maternité contre le licenciement et accorde aux victimes de discrimination des indemnités qui ne sont assorties d'aucun plafond prédéfini. Ces informations seront communiquées au CEDS dans le prochain rapport consacré à cette disposition.

44. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

CHYPRE

45. Le délégué chypriote déclare que le licenciement d'une femme enceinte ou en congé de maternité tombe sous le coup de la loi n° 205(I) de 2002 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Aux termes des articles 2 et 11 de cette loi, pareil licenciement constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, proscrite par la loi. L'article 16 de ce même texte prévoit par ailleurs qu'en cas de non-respect de ladite loi, il ne peut être fait application d'une disposition qui fixerait un nombre minimal de salariés pour un même employeur comme condition déterminant l'engagement de la responsabilité du contrevenant ou l'ouverture du droit à indemnisation ou tout autre moyen de recours.

Par conséquent, l'article 3(I) de la loi sur la résiliation des contrats de travail, qui limite le pouvoir conféré aux juges de n'ordonner la réintégration que dans les entreprises employant plus de dix-neuf salariés ne s'applique pas en cas de licenciement illégal d'une femme enceinte ou en congé de maternité.

Ces informations ne figuraient pas dans le dernier rapport chypriote relatif à l'article 8§2. Tous les documents pertinents seront fournis au CEDS pour lui permettre de réexaminer la situation.

Cela étant, comme pour l'article 27§3, une commission technique étudie la possibilité de modifier l'article 3 de la loi sur la résiliation des contrats de travail, de façon qu'une personne licenciée abusivement puisse être réintégrée à son poste quel que soit le nombre de salariés que compte l'entreprise.

46. Le Comité prend note des informations et invite le Gouvernement à mettre la situation en conformité avec la Charte révisée.

ESTONIE

47. La déléguée estonienne fournit les informations suivantes par écrit :

« En vertu du paragraphe 117 de la loi sur les contrats de travail, la salariée dont le contrat est illégalement résilié par l'employeur est en droit d'exiger d'être réintégrée à son poste, de faire modifier le motif invoqué pour la résiliation du contrat, et de percevoir une somme équivalant aux salaires moyens dus pour la durée de l'absence de travail à laquelle elle a été contrainte. Si la salariée renonce à sa réintégration, elle a droit à une indemnité correspondant à six mois de salaire moyen.

Les salariées sont par ailleurs en droit de réclamer, dans le cadre d'une procédure civile, une indemnisation au titre de la loi relative au droit des obligations (paragraphe 115 et chapitre 7 de la Partie I). Le montant des indemnités réclamées dans le cadre d'une procédure civile n'est pas limité. »

48. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

LITUANIE

49. Le délégué lituanien fournit les informations suivantes par écrit :

« S'agissant de l'article 8§2, l'article 132 du code du travail protège les femmes enceintes et les salariées qui élèvent leurs enfants.

Aux termes du paragraphe 1 dudit article, il ne peut être mis fin au contrat d'emploi d'une femme enceinte à compter du jour où son employeur se voit notifier un certificat médical de grossesse, et jusqu'à un mois après la fin du congé de maternité, sauf cas particuliers prévus aux articles 136 (1) et (2) du code.

(1) Le contrat d'emploi sera résilié sans préavis dans les cas suivants:

1) lorsqu'une décision de justice exécutoire condamne un salarié à une peine qui l'empêche de poursuivre son activité professionnelle, ou lorsqu'une telle décision devient exécutoire ;

2) lorsqu'un salarié est privé des droits spéciaux l'autorisant à effectuer certaines tâches conformément aux procédures prévues par les textes de loi ;

3) à la demande d'instances ou de personnes légalement habilitées ;

4) lorsqu'un salarié est incapable d'exercer les fonctions ou tâches inscrites dans le contrat d'emploi, et sur avis de la commission médicale ou de la commission d'invalidité;

5) lorsqu'un salarié âgé de moins de 16 ans, l'un de ses parents, son représentant légal, son pédiatre ou son établissement scolaire exigent qu'il soit mis fin au contrat d'emploi ;

6) lorsque l'entreprise est placée en liquidation et que ses obligations à l'égard du personnel ne sont pas, au regard de la loi, transférées à autrui.

(2) Le contrat d'emploi cesse ses effets en cas de décès de l'employeur dès lors que l'objet du contrat était de fournir des services à l'employeur en personne, ou en l'absence de successeur légal de l'employeur.

Le paragraphe 2 de ce même article dispose que le contrat d'emploi passé avec un salarié qui élève son ou ses enfants âgé(s) de moins de 3 ans ne peut être résilié si l'intéressé n'a commis aucune faute (article 129 du code).

De plus, l'article 42 du règlement régissant les prestations sociales de maladie et de maternité est libellé comme suit :

« Tout licenciement survenant durant la grossesse ou le congé de maternité à la suite de la liquidation de l'entreprise / l'institution / l'organisme ou à sa mise en redressement, ainsi que toute résiliation d'un contrat d'emploi à durée déterminée, d'un mandat ou des pouvoirs conférés aux personnes visées dans la loi relative à la fonction publique et dans la loi relative à la rémunération des responsables politiques de l'Etat, des juges et des fonctionnaires donne lieu, pour autant que l'intéressée justifie de la durée d'affiliation à l'assurance requise par l'article 38.3 du règlement, au versement d'une prestation de maternité selon la procédure fixée à l'article 39 dudit règlement. »

Durant cette période, les femmes bénéficient donc dans tous les cas de garanties sociales. »

50. Le Comité note les évolutions positives intervenues et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 8§3 – Pauses d'allaitement

CHYPRE

51. Le délégué chypriote fournit les informations suivantes par écrit:

« Eu égard à la conclusion formulée par le CEDS pour cette disposition, le gouvernement chypriote va engager des discussions avec les partenaires sociaux sur un allongement de la période durant laquelle les pauses d'allaitement sont autorisées, afin de les porter de six à neuf mois.

Sa tâche se trouvera facilitée par le fait qu'une commission technique nommée par le Conseil consultatif du travail étudie déjà plusieurs propositions tendant à modifier la législation relative à la protection de la maternité – allongement de la durée du congé de maternité et renforcement des sanctions en cas de non-respect des textes de loi en la matière.

Cette même commission technique inscrira à l'ordre du jour de ses travaux la conclusion adoptée par le CEDS afin qu'elle l'examine et décide ce qu'il y a lieu de faire. »

52. Le Comité prend note des évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 8§5 – Interdiction des travaux dangereux, insalubres ou pénibles

LITUANIE

53. Le délégué lituanien fournit les informations suivantes par écrit :

« Interdiction d'affecter des femmes enceintes, des femmes ayant récemment accouché et des femmes qui allaitent leur enfant à des travaux dangereux ou pénibles.

Le code du travail de la République de Lituanie a pris effet au 1^{er} janvier 2003 (Journal officiel n° 64-2569, 2002). Son article 278 dispose que les femmes enceintes, celles qui ont récemment accouché et celles qui allaitent leur enfant ne peuvent se voir confier des tâches dont l'exécution se ferait dans des conditions susceptibles d'être dangereuses et d'affecter leur santé ou celle de l'enfant. La liste des conditions de travail dangereuses et des facteurs de risque pour les femmes enceintes, les femmes ayant récemment accouché et les femmes qui allaitent leur enfant a été entérinée par l'arrêté ministériel n° 340 du 19 mars 2003 paru au Journal officiel n° 29/1184, 2003 (arrêté portant approbation de la liste des conditions de travail dangereuses et des facteurs de risque pour les femmes enceintes, les femmes ayant récemment accouché et les femmes qui allaitent leur enfant).

Aux termes de l'article 278 du code du travail (Journal officiel n° 64-2569, 2002),

« 2. L'employeur se doit, en tenant compte de la liste des conditions de travail dangereuses et des résultats de l'évaluation des risques liés à l'environnement de travail, d'établir la nature et la durée de leurs effets potentiels pour la santé et la sécurité des femmes qui ont récemment accouché et des femmes qui allaitent leur enfant. Après évaluation de ces effets potentiels, il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer de l'élimination des risques ci-dessus.

3. Lorsqu'il s'avère impossible d'éliminer les facteurs de risque, l'employeur devra faire en sorte d'aménager les conditions de travail de manière à éviter que les femmes ayant récemment accouché ou allaitant leur enfant ne soient exposées aux risques. Si l'aménagement des conditions de travail ne permet pas d'éviter l'exposition aux risques, l'employeur devra réaffecter l'intéressée (avec son accord) à un autre poste (lieu de travail) dans l'entreprise, l'institution ou l'organisme.

4. En cas de réaffectation à un autre poste (lieu de travail) dans l'entreprise, l'institution ou l'organisation, les femmes enceintes, celles ayant récemment

accouché ou celles allaitant leur enfant devront être payées à un taux au moins égal au salaire moyen qui leur était versé avant leur réaffectation.

5. S'il s'avère techniquement impossible de réaffecter une femme enceinte à un autre poste (lieu de travail) qui permettrait d'éviter toute exposition aux risques pour l'intéressée et pour l'enfant qu'elle attend, un congé devra lui être octroyé, avec son accord, jusqu'à son départ en congé de maternité ; ce congé supplémentaire devra être rémunéré au taux du salaire mensuel moyen de l'intéressée.

6. S'il s'avère techniquement impossible de réaffecter une femme ayant récemment accouché ou allaitant son enfant à un autre poste (lieu de travail) qui permettrait d'éviter toute exposition aux risques pour l'intéressée ou son enfant, un congé non rémunéré devra lui être octroyé, avec son accord, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant ; elle recevra pendant cette période les indemnités prévues par la loi au titre de l'assurance maternité.

7. Lorsqu'une femme enceinte, une femme ayant récemment accouché ou une femme allaitant son enfant doit subir des examens médicaux pendant les heures de travail, elle doit être dispensée de ses obligations professionnelles sans perte de rémunération.

8. En plus des pauses normales de repos et de repas, les femmes qui allaitent leur enfant ont droit, toutes les trois heures au moins, à une pause d'allaitement de 30 minutes minimum. Si la mère le demande, les pauses d'allaitement peuvent être cumulées, ajoutées aux pauses de repos et de repas, ou accordées à la fin de la journée de travail - en écourtant ainsi la durée journalière de travail. La rémunération versée pour les pauses d'allaitement doit être calculée en fonction du salaire quotidien moyen.

9. Les femmes enceintes, celles qui ont récemment accouché et celles qui allaitent leur enfant ne peuvent être amenées à effectuer des heures supplémentaires sans leur accord.

10. Les femmes enceintes, celles ayant récemment accouché et celles qui allaitent leur enfant ne peuvent être affectées à un poste de nuit, travailler les jours fériés ou durant les congés, ou être envoyées en voyage d'affaires qu'avec leur accord. En cas de refus de travailler la nuit et sur présentation d'un certificat attestant que cela nuirait à leur santé et à leur sécurité, elles doivent être réaffectées à un poste de jour. Si une telle solution s'avère impossible pour des raisons objectives, elles se verront octroyer un congé jusqu'à leur départ en congé de maternité ou un congé pour soins à enfant jusqu'au premier anniversaire de ce dernier. Durant l'absence précédant le départ en congé de maternité, elles percevront leur salaire mensuel moyen.

Le 1^{er} juillet 2003, le Parlement lituanien a adopté la loi n° IX-1672 relative à l'hygiène et à la sécurité au travail (Journal officiel n° 70-3170, 2003), dont l'article 37 est libellé comme suit :

« 1. Les femmes enceintes, celles qui ont récemment accouché et celles qui allaitent leur enfant doivent pouvoir travailler dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité ; elles doivent avoir le droit de choisir de travailler à temps complet ou à temps partiel.

2. Il est interdit de confier à des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leur enfant des tâches susceptibles de mettre en danger la santé de l'enfant ou de la mère. La liste des conditions de travail dangereuses et des facteurs de risque pour les femmes enceintes, les femmes ayant récemment accouché et les femmes qui allaitent leur enfant doit être entérinée par le Gouvernement.

3. Il est obligatoire, en tenant compte des listes des conditions de travail dangereuses et facteurs de risque, ainsi que de l'évaluation des risques liés à l'environnement de travail, de déterminer leurs effets potentiels pour la santé et la sécurité des femmes enceintes, des femmes ayant récemment accouché et des femmes qui allaitent leur enfant. Après évaluation de ces effets potentiels, il appartient au représentant de l'employeur de prendre les mesures nécessaires énoncées à l'article 278 du code du travail. » »

54. Le Comité note les évolutions positives intervenues et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§5 – Pleine utilisation des moyens disponibles

NORVEGE

55. La déléguée norvégienne se réfère à l'opinion dissidente jointe à la conclusion du CEDS pour l'article 10§5, ainsi qu'à la discussion générale sur l'article 12§4 que le Comité gouvernemental a eue lors de l'examen des Conclusions XVII-1 (voir le rapport concernant les Conclusions XVII-1, points 186 à 200). Appuyée également par le délégué allemand, elle soutient le point de vue défendu dans l'opinion dissidente, à savoir que l'article 10§5 porte uniquement sur les bourses d'études, et non sur les allocations d'étudiant qui sont des prestations régulières et universelles.

56. Le délégué maltais met en avant la nécessité d'une égalité de traitement pour les ressortissants de toutes les Parties contractantes, et suggère d'appeler le gouvernement norvégien à rendre la situation conforme à la Charte.

57. La déléguée portugaise déclare qu'il serait utile de savoir combien d'étudiants ressortissants de Parties contractantes n'appartenant pas à l'Espace économique européen se voient refuser une aide financière au motif qu'ils n'ont pas été employés en Norvège pendant au moins une année. La déléguée norvégienne indique dans sa réponse que de telles données n'existent pas pour l'instant, mais elle espère qu'elle pourront figurer dans le prochain rapport.

58. Le Comité demande instamment au Gouvernement de se conformer à la Charte révisée.

Article 11§1 – Elimination des causes d'une santé déficiente

BULGARIE

59. Le délégué bulgare fournit les informations suivantes par écrit:

« Au cours des dernières années, les taux de mortalité infantile ont tendance à baisser régulièrement, ils sont passés de 13,3 décès pour 1.000 naissances vivantes en 2000 à 11,6 en 2004. Le taux de mortalité infantile en zones rurales reste plus élevé que celui des zones urbaines mais cependant il tend à diminuer, passant de 16,9 décès pour 1 000 naissances vivantes en 2002 à 15,3 en 2004, en comparaison au taux de mortalité infantile dans les villes qui est passé de 12,0 décès pour 1 000 naissances vivantes en 2002 à 10,2 en 2004.

La mortalité maternelle tend également à baisser. En 2004, le total était de 7, ce qui représente une diminution de 10 par rapport au total de 1999. »

60. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

MOLDOVA

61. La déléguée moldave fournit les informations suivantes par écrit :

« La République de Moldova accorde une grande importance à la question de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, l'objectif premier étant de faire baisser les taux de mortalité, tant infantile que maternelle.

La Moldova a mis en place des dispositifs visant à améliorer la situation à cet égard. La meilleure qualité des indices mentionnés ci-dessous résulte du recours à de nouvelles technologies fondées sur des enquêtes et à la mise en œuvre de programmes nationaux et sectoriels tels que le Programme national d'amélioration des soins médicaux prénatals, le Programme national d'assistance en matière de planning familial et de protection de la santé génésique, le Programme 2003-2007 de promotion des soins prénatals de haute qualité, le Programme consacré à une approche intégrée des maladies infantiles, le Sous-projet sur l'alimentation des enfants âgés de moins d'un an entrant dans le cadre du Programme national pour l'alimentation des enfants, ou encore le Programme national pour la mise sur pied d'un service de génétique médicale.

Au cours des cinq dernières années, ces initiatives ont permis à la République de Moldova de faire baisser son taux de mortalité infantile de 33,9%, et celui de la mortalité des enfants de moins de 5 ans de 34%, et cette baisse tend à se poursuivre. Ainsi, la mortalité infantile s'est établie à 12,1 pour 1000 naissances vivantes en 2004 (contre 18,3 en 2000 et 14,7 en 2002) ; la mortalité des enfants de moins de 5 ans était quant à elle de 15,3 pour 1000 naissances vivantes (contre 23,2 en 2000 et 18,2 en 2002).

La répartition de la mortalité infantile selon les (cinq principales) causes de décès se présentait en 2002 comme suit:

- a) malformations congénitales et anomalies chromosomiques : 147 cas, soit 31,7% (3,84 décès pour 1000 naissances vivantes) ;
- b) pathologies prénatales: 145 cas, soit 31,2% (3,8 décès pour 1000 naissances vivantes) ;
- c) affections du système respiratoire: 78 cas, soit 16,8% (3,02 décès pour 1000 naissances vivantes) ;
- d) traumatismes et intoxications: 36 cas, soit 7,7% (0,9 décès pour 1000 naissances vivantes) ;
- e) maladies infectieuses et parasitaires: 23 cas, soit 4,9% (0,59 décès pour 1000 naissances vivantes).

Aucun décès d'enfant de moins de 5 ans dû à une intoxication alimentaire n'a été constaté.

Le taux de mortalité maternelle a diminué ces cinq dernières années et s'est établi à 23,5 décès pour 100 000 naissances vivantes en 2004 (contre 27,1 en 2000 et 28,0 en 2002). L'Organisation mondiale de la Santé estime qu'il s'agit là d'un faible taux de mortalité maternelle.

Ces chiffres montrent une évolution de la situation en Moldova à cet égard, et la volonté de poursuivre dans cette voie est manifeste. Notons ici que la réduction des taux de mortalité infantile et maternelle figure parmi les principaux indicateurs à améliorer d'ici 2006 selon le Document de stratégie pour la croissance économique et la réduction de la pauvreté (2004-2006), indicateur qui est clairement lié à l'obtention de progrès suffisants pour la réalisation, d'ici 2015, des Objectifs de développement pour le millénaire.

La réduction de la mortalité infantile et maternelle s'inscrit donc dans le droit fil des objectifs indicatifs fixés dans la perspective de 2015. Il s'agit en l'espèce:

- de ramener la mortalité des enfants de moins de 5 ans de 18,3 décès pour 1000 naissances vivantes en 2002 à 8,4 en 2015 ;
- de ramener la mortalité infantile de 14,7 décès pour 1000 naissances vivantes en 2002 à 6,3 en 2015 ;
- de ramener la mortalité maternelle de 28,0 décès pour 100 000 naissances vivantes en 2002 à 13,3 en 2015. »

62. Le Comité note les évolutions positives intervenues et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ROUMANIE

63. La déléguée roumaine fournit les informations suivantes par écrit :

« Etat des lieux des politiques et pratiques en matière de santé mentale, y compris pour ce qui concerne les mauvais traitements dans les hôpitaux psychiatriques

Activités du ministère de la Santé :

- élaboration du décret n° 728 du 10 juin 2004 portant création d'une commission chargée de la mise en œuvre du mémorandum ;
- définition des critères destinés à l'évaluation et l'identification des motifs d'internement dans les hôpitaux et les services de psychiatrie ;
- mise en place de comités d'évaluation avec la participation de représentants des départements de santé publique, de psychiatres et de médecins nommés par les centres universitaires de Bucarest, Iasi, Craiova, Targu Mures, Cluj et Timisoara ;
- achèvement du processus d'évaluation des patients dans les comtés de Vrancea, Galati, Braila, Vaslui, Iasi, Buzau. La commission interministérielle a examiné la situation des patients internés d'office de l'hôpital psychiatrique Sapoca et a proposé aux autorités de la justice pénale que 63 d'entre eux soient autorisés à quitter l'établissement ;
- s'agissant des autres centres hospitaliers pour malades difficiles, l'évaluation sera assurée de façon régulière par des commissions de comté, conformément aux méthodes appliquées pour les mesures qui concernent ces patients ;
- classement des hôpitaux de Poiana Mare, Zam et Gataia en hôpitaux psychiatriques ; ces structures n'accepteront plus de patients transférés d'office, comme le prévoient les articles 114 et 105 du code pénal ;
- élaboration du projet d'arrêté ministériel transférant la gestion des hôpitaux susmentionnés aux conseils de comté, sous la responsabilité des départements de santé publique des comtés ;
- adoption de l'arrêté ministériel n° 839 du 27 mai 2004 portant à 70 000 Lei (2€) par jour le montant de l'allocation repas aux patients des services psychiatriques ;
- octroi d'une somme de 4,5 milliards de Lei (125 000€) à l'hôpital psychiatrique de Poiana Mare pour la réhabilitation de ses infrastructures, afin qu'il puisse offrir des conditions d'hospitalisation décentes ;
- réalisation des enquêtes nécessaires à l'établissement de la liste des médicaments gratuits et remboursés pour les traitements ambulatoires ;
- attribution de crédits supplémentaires pour des thérapies psychiatriques spécifiques ou alternatives (thérapie professionnelle et ergothérapie) (via le sous-programme 2.5/2005).

Activités en cours :

- modification de la législation :
 - Arrêté n° 1210 de 1970 pris en Conseil des Ministres concernant l'exercice de l'ergothérapie ;
 - Loi n° 487 de 2002 relative à la santé mentale et à la protection des personnes atteintes de troubles mentaux ;
- fourniture de matériel médical d'urgence (premiers soins) à l'hôpital psychiatrique de Poiana Mare et à d'autres hôpitaux psychiatriques ;
- mise au point des critères d'agrément des médecins en poste et des modalités de leur formation, afin de garantir que les hôpitaux disposent des personnels voulus, avec des médecins spécialisés pour les services de psychiatrie ;
- stages de formation intensifs en psychiatrie pour les médecins de famille ;

- élaboration d'orientations thérapeutiques par la Commission psychiatrique du ministère de la Santé.

Coopération internationale :

- la première initiative est le projet Phare visant à « Améliorer la capacité de suivi et d'évaluation de l'état de santé mentale dans le système des services de soin de santé mentale ». Il s'agit essentiellement ici d'intégrer le système de suivi de la santé mentale, en même temps que le suivi des maladies cardiovasculaires, des cancers et du diabète. L'équipe d'experts chargé de la mise en œuvre du projet Phare a proposé au ministère de la Santé une méthodologie permettant de suivre régulièrement l'état de la santé mentale de la population, conformément à la recommandation de l'Union européenne ;
- la seconde initiative importante est un jumelage court (« Twinning Light ») dont les objectifs principaux sont:
 - d'améliorer le cadre juridique dans des domaines tels que la santé mentale ;
 - de mettre en place un système de formation pour les personnels recrutés par les services de soins ;
 - d'élaborer un plan d'action pour poursuivre la mise en œuvre du mémorandum du Gouvernement.

Hôpital psychiatrique de Poiana Mare :

Suite aux recommandations du CPT et du ministère de la Santé, une commission a effectué une visite d'inspection à l'hôpital psychiatrique de Poiana Mare le 31 mars 2005. Cette commission était composée de représentants du ministère de la Santé, du ministère de la Justice, de la Commission de psychiatrie, de l'Ordre roumain des médecins et du Département de santé publique du comté de Dolj. Elle a fait état d'une amélioration générale de la situation par rapport aux précédentes visites d'inspection et a formulé des recommandations. Les informations ci-après sont tirées du rapport d'inspection.

Une évaluation des besoins en soins médicaux et en soins d'urgence a été réalisée. L'hôpital compte sept généralistes. Il dispose d'un nécessaire médical d'urgence. Le service de radiologie fonctionne sans médecin spécialiste, mais avec un interne radiologue en 5e année qui occupe un poste sur lequel il sera effectivement recruté dès qu'il aura obtenu son diplôme.

Une analyse des causes de mortalité a révélé qu'entre le 1^{er} mars 2004 et le 30 mars 2005, 23 décès ont été dénombrés, dont 14 pour des raisons médicales (infarctus du myocarde, bronchopneumonie, pancréatite hémorragique, calculs rénaux et néphrite glomérulaire, crise cardiaque et tuberculose), sans qu'il soit clairement établi pourquoi les patients n'ont pas été transférés dans une unité médicale ou chirurgicale. Le nombre de patients décédés par asphyxie est étonnamment élevé (7).

La revalorisation de l'allocation repas, passé de 50 000ROL (1,40€) à 70 000ROL (2€), a permis d'améliorer l'apport calorique et de diversifier davantage l'alimentation.

Chaque déjeuner se compose désormais d'un plat de viande et d'un dessert. Il a été recommandé d'ajouter aux menus des fruits, des salades et de la viande autre que du porc. Les régimes spéciaux sont respectés conformément aux consignes des médecins.

Le personnel a reçu une formation relative à l'interdiction d'infliger de mauvais traitements aux patients. A ce jour cependant, les mesures de sécurité ne sont pas totalement conformes pour ce qui concerne les spécialistes et la formation.

L'équipe compte 5 psychiatres, 3 internes en 5e année et 7 généralistes. L'hôpital a néanmoins du mal à s'adjoindre plus de spécialistes, en raison du manque d'attrait des postes. A chaque étage, une infirmière, un garde et un médecin de service assurent les après-midi et les nuits pour l'ensemble de l'hôpital.

L'hôpital n'emploie actuellement aucun dentiste.

Les psychiatres de l'hôpital ont assuré la dernière formation spécifiquement destinée aux personnels de qualification moyenne et aux auxiliaires en 2000. D'autres stages ont été régulièrement organisés par l'ONG britannique Care (sous la direction du Dr Jim Bigley).

Il n'y a pas d'ergothérapeute qualifié. En revanche, un tailleur encadre des ateliers de formation pour les patients. En 2000, les enseignants de l'Ecole supérieure des arts de Craiova ont formé dix infirmières à la peinture, au dessin et à la poterie, activités qu'elles proposent à présent aux patients.

Les conditions de vie se sont beaucoup améliorées. Des travaux d'isolation thermique ont été réalisés dans la plupart des locaux ; les salles de bain ont été refaites, elles sont propres et appréciées. Le linge est propre, même s'il est parfois percé par l'eau de Javel ; des produits détergents et désinfectants sont disponibles. Le chauffage fonctionne bien ; il y a de l'eau chaude dans les douches. L'éclairage des chambres est satisfaisant. Le nombre de lits par chambre a été diminué, mais l'espace de 7m² par lit requis par l'ordonnance n° 713 de 2004 du ministère de la Santé n'est pas respecté. Tous les patients n'ont pas de tablette de nuit individuelle, et celles qui existent sont vieilles et abîmées. Certains patients n'ont pas de savon, de serviettes, de papier hygiénique ou encore de brosse à dents. Les locaux où les patients évoluent sous surveillance contiennent des objets dangereux (clous, fragments de bois acérés). La cuisine est en cours de rénovation.

Le décret n° 784 de 2004 du ministère de la Santé publié au J.O 6259 / A.N. 20169 de 2004 interdit l'admission de patients au titre de l'article 114 du code pénal, le réexamen de la situation des patients déjà admis, ainsi que la remise aux tribunaux de propositions concernant la sortie ou, à défaut, le transfert des patients. Or, la direction de l'hôpital a admis huit patients au titre de l'article 144 entre juillet 2004 et mars 2005 ; elle a exécuté des décisions de justice autorisant la sortie de patients en vertu de l'article 113, et un patient a été admis sans dossier judiciaire, sans décision de justice, sans le consentement de l'intéressé et sans qu'il s'agisse d'une mesure consécutive à une garde à vue. Les mesures visant à prévenir les comportements agressifs à l'égard de soi et envers autrui n'étaient pas pleinement appliquées. Les

droits des patients sont certes affichés de façon bien visible, mais aucune brochure n'est à la disposition des patients et de leurs proches. »

64. Le Comité note les évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

65. En ce qui concerne le taux de mortalité infantile, la déléguée roumaine souligne la tendance à la baisse observée entre 1990 et 2003, le taux de mortalité passant de 26,9 décès pour mille naissances vivantes en 1990 à 16,7 décès en 2003. Elle relève une légère hausse du taux de mortalité infantile entre 2003 et 2004 (respectivement 16,7 décès et 16,8 décès pour mille naissances vivantes). Le plus grand nombre de décès ont lieu dans les régions rurales et sont entre autres dus à l'âge des femmes devenant mères après 40 ans. Une grande corrélation existe entre la mortalité infantile et le faible niveau d'éducation des mères.

66. Une tendance à la baisse est observée également en ce qui concerne le taux de mortalité maternelle, passant de 0,83 décès pour mille naissances vivantes en 1990 à 0,33 décès en 2003 et à 0,24 décès en 2004. Les facteurs précités sont aussi à l'origine du taux élevé de mortalité maternelle.

67. La déléguée roumaine présente les mesures prises dans le cadre du troisième programme national pour la santé des femmes et des enfants mis en place depuis 2001. Ledit programme vise à augmenter l'accès au planning familial, le nombre de femmes suivies par un médecin pendant le premier semestre de leur grossesse, à améliorer la qualité des soins avant et après l'accouchement, à améliorer l'alimentation des nouveaux-nés, à établir des services sociaux dans les unités de soins obstétriques, à réorganiser les soins de santé maternelle et néonatale conformément aux normes de l'Union européenne et à améliorer l'accès aux soins de santé des personnes vulnérables. Vu la baisse des fonds alloués à la santé depuis 2002, le Ministère de la Santé a défini, entre autres, comme actions prioritaires pour 2005-2007, l'amélioration de l'utilisation des fonds du troisième programme national, le soutien accordé aux hôpitaux obstétriques en vue de développer des départements de soins néonataux bien équipés et le renforcement du réseau pédiatrique à tous les niveaux.

68. Le représentant de la CES souligne l'importance de la baisse des taux de mortalité infantile et maternelle.

69. Le Comité note les mesures prises par la Roumanie ayant contribué à la baisse des taux de mortalité infantile et maternelle et invite le Gouvernement à poursuivre ses efforts afin de réduire lesdits taux de mortalité.

Article 14§1 – Encouragement ou organisations des services sociaux

LITUANIE

70. Le délégué lituanien fournit les informations suivantes par écrit :

« Conformité du projet de loi relative aux services sociaux sous l'angle de l'article 14§1 de la Charte sociale européenne (révisée).

Selon la loi de 1996 qui encadre actuellement les services sociaux, sont en droit d'en bénéficier les citoyens de la République de Lituanie, les ressortissants d'autres Etats et les apatrides détenteurs d'un titre de séjour permanent en Lituanie. Aux termes de l'alinéa 9 de l'article 53 de la loi n° IX-2207 du 29 avril 2004 relative au statut juridique des étrangers, ces derniers peuvent se voir accorder un titre de séjour permanent à condition de résider en Lituanie depuis cinq ans sans interruption et d'avoir été en possession d'un titre de séjour temporaire à cet effet.

Les dispositions du projet de nouvelle loi relative aux services sociaux – dont le texte devrait être soumis pour examen au Parlement lituanien lors de sa session de printemps – prévoient de conférer le droit aux services sociaux :

- 1) aux citoyens lituaniens;
- 2) aux ressortissants étrangers, y compris les apatrides, détenteurs d'un titre de séjour permanent ou temporaire en Lituanie ;
- 3) à d'autres personnes, dans les cas prévus par les traités internationaux auxquels la République de Lituanie est partie.

Le texte ainsi libellé supprime donc l'obligation faite aux étrangers de résider en Lituanie depuis au moins cinq ans sans interruption pour pouvoir bénéficier des services sociaux. »

71. Le Comité note les évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 15§2 – Emploi des personnes handicapées

NORVEGE

72. La déléguée norvégienne confirme que le nouveau texte de loi qui a pris effet en dehors de la période de référence offre une protection plus complète contre la discrimination dans l'emploi fondée sur le handicap.

73. Le Comité note avec satisfaction l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, qui devrait rendre la situation conforme à la Charte. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 17§1 – Assistance, éducation, formation

ESTONIE

74. La déléguée estonienne fournit les informations suivantes par écrit :

« Aux termes du paragraphe 31(1) de la loi relative à la protection de l'enfance, chaque enfant doit être en toutes circonstances traité comme un individu en tenant compte de son caractère, de son âge et de son sexe. Il est interdit d'humilier, d'intimider et de punir un enfant en le maltraitant, en portant atteinte à son intégrité corporelle ou en mettant en danger sa santé physique ou mentale. Si un adulte traite un enfant au mépris de cette interdiction, les services sociaux sont habilités à intervenir pour régler le problème et, au besoin, demander que l'auteur des faits fasse l'objet d'une sanction administrative ou pénale (paragraphe 31(2)).

Le paragraphe 121 du code pénal réprime le fait de porter atteinte à la santé d'autrui, de lui porter des coups, de le battre ou de lui infliger toutes autres violences entraînant des souffrances physiques. Le paragraphe 122 dudit code sanctionne la torture (violences physiques continues ou violences occasionnant de grandes souffrances), tandis que le paragraphe 118 punit le fait de porter gravement atteinte à la santé.

Compte tenu de ce qui précède, au regard de la loi relative à la protection de l'enfance, les châtiments corporels infligés aux enfants ne sont pas autorisés en Estonie. Cependant, la nouvelle loi relative à la protection de l'enfance visera à interdire explicitement ces châtiments. Ce texte doit être approuvé par différents groupes sociaux, par le Gouvernement et par le Parlement. Le projet de loi est en préparation, la date de soumission pour adoption n'est pas encore connue.

Moins infliger de châtiments corporels aux enfants passe avant tout par une prise de conscience du problème ; aussi une campagne contre ces formes de punition sera menée l'année prochaine avec l'organisation de séances de formation destinées aux familles afin que les parents sachent mieux comment éduquer un enfant. »

75. Le Comité note les évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

FRANCE

76. La déléguée française fournit les informations suivantes par écrit :

« Détention provisoire des mineurs trop longue

C'est la première fois que la conclusion est négative ; le CEDS a-t-il réagi à certains changements de législation dans ce domaine.

Deux lois récentes ont modifié l'ordonnance de 1945 relative à la justice pénale des mineurs :

- la loi du 9/9/2002 dont l'objectif est d'améliorer en les remplaçant et en les affinant les réponses pénales à l'égard des mineurs ;
- la loi du 9/3/2004 qui a un double objectif : renforcement de la spécialisation des institutions et introduction de la possibilité de combiner une mesure éducative avec une peine.

Ces deux lois maintiennent le principe de base de l'ordonnance de 1945 qui est de donner la priorité aux mesures éducatives.

Pour les actes les plus graves, et c'est là où la détention provisoire est demandée, la loi de 2002 a prévu l'instauration de la procédure de jugement à délai rapproché. C'est-à-dire que lorsque les peines encourues se situent de 3 à 5 ans pour les plus de 16 ans et de 5 à 7 ans pour les moins de 16 ans, le procureur de la République peut traduire directement un mineur devant le tribunal pour enfants aux fins d'un jugement dans un délai de 10 jours à un mois (plus de 16 ans), 10 jours à deux mois (moins de 16 ans).

Bien entendu, si le tribunal pour enfants estime que l'affaire n'est pas en état d'être jugée (suppression d'informations), il peut renvoyer le jugement à une prochaine audience dans un délai maximum d'un mois.

En conséquence, il est clair que les deux ans de détention provisoire reprochés à la France sont extrêmement rares et concernent des cas de crime et correspondent au temps de l'instruction. Malheureusement il n'y a pas de chiffre exhaustif sur la question mais c'est un sujet de réflexion au ministère.

D'ailleurs, il ressort des statistiques disponibles que la durée moyenne de détention provisoire pour les mineurs est passée de 2 mois 6 jours en 2001 à 2 mois 4 jours en 2002.

Enfin la durée moyenne de détention pour les mineurs condamnés définitivement diminue quant à elle de 9 jours, passant de 6 mois 9 jours à 6 mois en 2002. »

77. Le Comité note les évolutions positives intervenues et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

78. La déléguée française indique que le code pénal prévoit des sanctions aggravées pour les violences commises à l'encontre des mineurs de 15 ans par les ascendants légitimes, naturels ou adoptifs ou toute personne ayant autorité. De plus, il existe un arsenal législatif pour les enfants mal traités et les enfants à risque. Toutefois, la France n'entend pas adopter une prohibition générale à l'encontre des châtiments corporels.

79. Le représentant de la CES souligne que si la France n'a pas l'intention de procéder aux modifications législatives demandées, il est important que le prochain rapport démontre que la situation est conforme à la Charte dans la pratique. Pour ce faire, le prochain rapport devra contenir des données chiffrées sur les parents condamnés pénalement pour des actes commis à l'encontre des enfants, ainsi que sur le nombre de parents traités par des services sociaux.

80. Le Comité regrette l'absence de mesures envisagées et invite le Gouvernement à présenter des données chiffrées afin que le CEDS puisse évaluer la situation dans la pratique.

LITUANIE

81. Le délégué lituanien fournit les informations suivantes par écrit :

« Recours aux châtiments corporels dans le cadre familial

En Lituanie, les actes de violence (châtiments corporels et autres formes de comportements violents) infligés à des enfants sont jugés intolérables et sont proscrits, quel que soit le lieu où ils sont commis - dans la famille, à l'école ou ailleurs.

Fondement juridique et avancées législatives.

Les paragraphes 2 et 4 de l'article 117 du code pénal lituanien répriment les coups, brutalités, actes de torture et autres comportements similaires infligés aux mineurs. Les articles 181, 181¹, 181² du code des infractions administratives réprime le non-exercice de l'autorité parentale ou son exercice contraire aux intérêts de l'enfant. L'article 3.180 du code civil prévoit de restreindre l'autorité parentale lorsque les parents en abusent ou font preuve de cruauté envers leurs enfants.

La notion de « violence » recouvre également le recours aux châtiments corporels au sein de la famille, mais ne figure pas explicitement dans les textes de loi. Il n'existe pas de loi spécifique concernant la violence exercée sur des enfants.

En 2006, dans le cadre du « plan de mise en œuvre de la stratégie d'orientation en matière de protection de l'enfance pour 2005-2012 » adopté par le gouvernement lituanien le 17 février 2005, il est envisagé d'élaborer un projet de loi portant modification de la loi relative aux fondements de la protection des droits de l'enfant, texte dans lequel la question de l'infliction de châtiments corporels en milieu familial pourrait être spécifiquement abordée.

Campagne d'information sur la violence à l'encontre des enfants.

Outre les progrès observés sur le plan juridique, la société elle-même rejette de plus en plus l'usage de la violence contre les enfants. Le ministère de la Sécurité sociale et du Travail organise chaque année une campagne intitulée « Mai – un mois sans violence sur les enfants », dont les objectifs sont les suivants : faire en sorte que la société se sente responsable de chaque enfant et se montre intransigeante à l'égard de ceux qui ont des comportements violents, créer un climat de rejet de la violence et de la contrainte, sensibiliser le public aux violences dont les enfants sont victimes et à leurs conséquences, favoriser l'initiative et l'indépendance des enfants, et inciter et apprendre à résoudre les situations conflictuelles sans avoir recours à la violence. Pendant cette campagne se déroulent plusieurs manifestations, présentations d'enquêtes diverses, débats avec des spécialistes consacrés aux violences infligées

aux enfants ainsi qu'aux violences exercées par les enfants sur des adultes, ou encore exposés sur la loi interdisant de battre les enfants. »

82. Le Comité note les évolutions positives intervenues et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

MOLDOVA

83. La déléguée moldave fournit les informations suivantes par écrit :

« Premier motif de non-conformité »

Outre celles déjà communiquées, figurent ci-après des informations concernant d'autres textes de loi qui interdisent d'infliger des châtiments corporels aux enfants.

Le code pénal moldave (23 juillet 2002) comporte un chapitre distinct consacré aux « infractions commises à l'encontre des familles et des mineurs », aux termes duquel ces derniers échappent aux peines prévues par le code pénal. Le code régissant l'exécution des sanctions pénales (23 juillet 1993) dispose que les armes à feu ne peuvent être utilisées que comme mesure exceptionnelle pour les mineurs. Le nouveau code (24 décembre 2004) prévoit que des salles spéciales et des crèches doivent être mises à la disposition des femmes enceintes, des femmes allaitant ou des femmes ayant des enfants de moins âgés de 3 ans.

Aux termes de la loi relative à l'éducation, le personnel enseignant est tenu « de garantir la sécurité des personnes et de protéger la santé des enfants dans le processus éducatif ».

Le code de la famille permet aux instances judiciaires de déchoir un parent de ses droits s'il « fait montre » d'un comportement inconvenant vis-à-vis de ses enfants en usant à leur encontre de violences physiques et psychiques ou en portant atteinte à leur intégrité sexuelle, ainsi qu'en cas d'atteinte préméditée à la vie ou à la santé de l'enfant.

Le code des sanctions administratives (1985) énonce en son article 170 que « le non-respect des droits et intérêts légitimes de l'enfant, sous forme de comportements abusifs, d'insultes et de mauvais traitements en tout genre, ou encore de violences physiques et psychologiques, est passible d'une sanction pécuniaire représentant vingt-cinq fois le salaire minimum. »

La République de Moldova s'attache à prévenir et à combattre la violence familiale, et un projet de loi récemment élaboré sur cette question en est la preuve. Son texte interdit toute forme de châtiments corporels sur des enfants, désigne les autorités chargées de la prévention de la violence infligée aux enfants en milieu familial, définit leurs compétences et précise les différents services proposés aux victimes d'actes de violence. Parmi leurs compétences figurent la protection du droit des mineurs victimes également d'actes de violence. Le projet de loi précité institue un mécanisme en vue de faire cesser les violences commises en milieu familial, met en place une procédure de dépôt et d'examen des plaintes, pose des mesures d'interdiction (chapitre III, articles 16 à 20) et fixe les sanctions prévues pour les

agresseurs. Il a été élaboré avec le soutien de toutes les structures gouvernementales et non gouvernementales en charge de cette question.

Second motif de non-conformité

La République de Moldova a parfaitement conscience que l'éducation constitue l'une des composantes majeures du processus de développement. L'orientation stratégique de la réforme engagée dans le domaine de l'éducation, avec en particulier la mise en œuvre de la loi sur l'éducation, se reflète fortement dans le Programme national 1999-2005 de promotion de l'éducation (26 octobre 1999), dans les Principes nationaux en matière de protection de l'enfant et de la famille (23 janvier 2002), ainsi que dans d'autres textes de loi. Les problèmes d'inscription dans le cycle d'enseignement primaire et d'abandons en cours d'études font l'objet d'une attention toute particulière dans notre pays. Les actions engagées pour y remédier consistent pour l'essentiel à supprimer les facteurs qui contribuent au faible taux d'inscription et à la proportion importante de jeunes qui quittent prématurément l'école, à savoir notamment le faible niveau des investissements dans le système éducatif, la dévalorisation du capital humain dans ce secteur, le refus des personnels hautement qualifiés de rester dans l'enseignement en raison de salaires trop bas, le caractère obsolète des institutions, les disparités entre villes et campagnes – voire, dans certaines zones rurales, l'absence d'écoles primaires -, et l'émigration de parents partis travailler à l'étranger en laissant, dans le meilleur des cas, le soin aux grands-parents de s'occuper des enfants.

Face à cette situation, la Moldova a arrêté une « stratégie de réduction de la pauvreté » (26 mai 2004), une « stratégie d'éducation pour tous » (15 avril 2003), des plans d'action nationaux y afférents, ainsi que qu'autres politiques nationales visant à régler les problèmes existants et à offrir aux citoyens une protection adéquate.

Les grands objectifs qui ont ainsi été définis sont les suivants :

- accroître le taux d'inscription dans les structures préscolaires et le porter à 75% d'ici 2007 pour les enfants âgés de 3 à 5 ans, et à 100% pour ceux âgés de 6 à 7 ans ;
- rattraper de 5% dans le même temps les disparités entre les zones rurales et les zones urbaines, et entre les catégories défavorisées de la population et celles qui ont des revenus moyens.

Il s'agira pour ce faire :

- d'ouvrir plus largement l'accès aux services éducatifs, surtout pour les enfants issus de familles vulnérables ;
- d'améliorer de façon systématique la qualité des services éducatifs rendus ;
- d'assurer une gestion plus efficace des ressources financières, humaines et matérielles ;
- d'optimiser le réseau d'établissements scolaires en milieu rural ;
- de proposer une formation en gestion ;

- d’encourager les réformes économiques visant à maintenir les citoyens au pays en leur offrant des emplois et salaires décents. »

84. Le représentant de la CES note que les abandons en cours d’études sont dus à un manque d’argent des parents qui ne peuvent acheter des vêtements et des chaussures à leurs enfants ; il espère que le Gouvernement prendra également des mesures pour remédier à ce problème.

85. Le Comité note les évolutions positives intervenues et décide d’attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ROUMANIE

Premier motif de non-conformité

86. La déléguée roumaine informe le Comité de l’adoption de la nouvelle loi de 2003 relative à la prévention et à la lutte contre les violences domestiques.

87. Le Comité félicite le Gouvernement de l’adoption de la nouvelle loi mettant la situation en conformité avec la Charte révisée.

Second motif de non-conformité

88. La déléguée roumaine donne des explications sur le faible taux de scolarisation dans l’enseignement secondaire. Tout d’abord, elle souligne qu’un nombre considérable d’élèves suivent une formation professionnelle. Ensuite, elle note qu’en 2002-2003 les 9e et 10e classes d’enseignement n’étaient pas encore obligatoires. En dernier lieu, la déléguée roumaine précise que le taux d’élèves de 15 à 18 ans non scolarisés dans l’enseignement secondaire s’élève à 31% pour les zones urbaines et 64% pour les zones rurales. En ce qui concerne l’enseignement post-secondaire (y compris la formation professionnelle), ce taux est beaucoup moins élevé : 6% pour les élèves vivant en zones urbaines et 31% pour ceux vivant en zones rurales.

89. En réponse à la Présidente et au représentant de la CES qui rappellent que la dernière fois la déléguée roumaine avait annoncé l’adoption de mesures afin de faire face au problème du non-respect de la scolarisation obligatoire, la déléguée roumaine précise que le rapport a fourni des chiffres à ce sujet, point contesté par le CEDS ; le prochain rapport apportera des informations sur les programmes et les mesures mis en place.

90. La déléguée albanaise et le représentant de la CES soulignent le caractère préoccupant de la situation. Ce dernier fait toutefois observer que des solutions sérieuses sont envisagées par la Roumanie en vue de son adhésion à l’Union européenne et met l’accent sur les progrès déjà accomplis.

91. Les délégués grec, irlandais, italienne et la représentante de l’OIE considèrent que la Roumanie doit apporter des informations actualisées et détaillées dans son prochain rapport afin de permettre au CEDS d’évaluer la situation.

92. Le Comité note sa préoccupation relative au problème de l'absentéisme et invite le Gouvernement à indiquer dans son prochain rapport les mesures prises pour lutter contre ce phénomène données chiffrées à l'appui.

SLOVENIE

Premier motif de non-conformité

93. La déléguée slovène indique que le projet de loi sur la prévention de la violence prévoit l'interdiction des châtiments corporels au sein de la famille. L'adoption de ladite loi, qui figure parmi les priorités de la direction des Affaires familiales, est prévue pour 2005 ou au plus tard pour 2006.

94. Le représentant de la CES souligne qu'il convient d'encourager vivement la Slovénie à adopter la nouvelle loi.

95. Le Comité constate que le projet de loi précité met la situation en conformité avec la Charte révisée et invite le Gouvernement à l'adopter dans les meilleurs délais.

Second motif de non-conformité

96. La déléguée slovène indique que, depuis 2003-2004, il est interdit de créer –à tous les niveaux de l'éducation – des classes spéciales pour les enfants roms. Elle met l'accent sur la stratégie du ministère de l'Education en vue d'intégrer ces enfants dans la scolarité normale.

97. Le Comité note l'interdiction de créer des classes spéciales pour les enfants roms ainsi que les mesures mises en œuvre par le Gouvernement en vue d'intégrer ces enfants dans la scolarité normale.

Article 17§2 – Enseignement primaire et secondaire gratuits – Fréquentation scolaire

BULGARIE

98. Le délégué bulgare fournit les informations suivantes par écrit:

« Afin de solutionner le problème relatif aux abandons en cours d'études par les élèves en 2000 et 2001, le ministère de l'Education et des Sciences a mis sur pied des unités spécialisées sous forme de centres de services éducatifs et de formation. Ces centres étaient implantés dans douze régions du pays. Leurs activités consistaient pour l'essentiel à s'occuper d'élèves risquant de quitter ou ayant quitté prématurément l'école, à proposer à ces élèves et à leurs parents une orientation professionnelle, ainsi qu'à les conseiller.

En 2004, les centres de services éducatifs et de formation, les sites de développement professionnel et créatif des enseignants, et les centres d'apprentissage des langues étrangères ont été restructurés en un Centre

pédagogique national doté de 28 antennes régionales, dans le but d'en améliorer le fonctionnement et d'étendre ce réseau à toutes les régions du pays. Le Centre s'attache principalement à épauler les jeunes qui ont abandonné leurs études ou risquent de décrocher, et à former les enseignants. Les antennes que le ministère a ouvert dans toutes les régions du pays ont comme priorité la mise en œuvre d'initiatives spécifiques visant à adapter l'enfant au processus de l'étude, à diminuer le nombre de ceux qui décrochent et à veiller à ce que les enfants issus des différents groupes ethniques aient un égal accès à un enseignement de qualité.

L'obligation mise en place depuis l'année 2003-2004 d'aller au jardin d'enfant et de faire une première année de préparation à l'école contribue également à prévenir la déperdition des effectifs. Cette étape est particulièrement bénéfique pour les enfants des minorités rom et turque, car l'éducation préscolaire leur donne la possibilité de s'habituer à étudier et à maîtriser la langue officielle bulgare.

Jusqu'en 2004-2005, le ministère de l'Education et des Sciences mettait gratuitement à disposition les manuels et le matériel didactique pour les enfants fréquentant le jardin d'enfant, la classe préparatoire et la première année du primaire. Pour 2005-2006, la gratuité des manuels sera étendue à tous les élèves des deuxième, troisième et quatrième années. »

99. Le Comité prend note des évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

100. Le délégué bulgare indique que le nombre d'écoles spéciales pour enfants roms a diminué. Il fait également état d'un certain nombre de nouvelles initiatives, notamment l'adoption d'un plan national visant à intégrer dans le système éducatif les enfants roms ayant des besoins particuliers. Une nouvelle méthode pédagogique a été définie pour favoriser l'insertion des enfants handicapés. Des mesures ont aussi été prises au titre du Programme-cadre pour les minorités nationales. Beaucoup d'autres projets ont été mis en chantier afin de rendre la situation conforme à la Charte. En réponse au représentant de la CES, le délégué bulgare indique que la majorité de ces projets sont nouveaux. Il considère que les questions relatives aux Roms exigent pour la plupart des solutions à long terme.

101. La déléguée estonienne s'étonne que des enfants roms non handicapés mentaux soient placés dans des établissements scolaires pour enfants atteints d'handicaps mentaux.

102. Le délégué bulgare explique que les critères qui figurent dans la législation permettent de placer ces enfants avec des enfants mentalement diminués. Il précise que l'on s'occupe de ce problème dans un petit nombre de villes, dans le cadre d'un projet qui sera prochainement étendu à d'autres villes.

103. Le Comité demande instamment au Gouvernement de mettre la situation en conformité avec la Charte révisée.

Article 18§1 – Application des règlements existants dans un esprit libéral

FRANCE

104. La déléguée française fournit les informations suivantes par écrit :

« Le rapport 2004 concernant l'article 18§1 se limite à donner le nombre total de permis de travail accordés aux ressortissants d'Etats Parties à la Charte.

La raison en est simple, actuellement les données chiffrées indiquant le taux d'octroi ou de refus de délivrance de permis de travail tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement ne sont pas disponibles.

C'est un sujet intéressant et d'ailleurs le Gouvernement est convaincu de l'intérêt de connaître des chiffres.

Comme indiqué, la mise en place d'un outil d'analyse est actuellement en cours. Il reposera sur une remontée d'informations provenant des DDTEFP. Cette information devrait permettre au début 2007 de disposer d'informations sur les permis de travail accordés aux ressortissants d'Etats Parties à la Charte. »

105. Le Comité note les évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 18§3 – Assouplissement des réglementations

SUEDE

106. La déléguée suédoise fournit les informations suivantes par écrit :

« En février 2004, le gouvernement suédois a chargé une commission spéciale d'examiner la question de l'immigration de main-d'oeuvre. Cette commission est composée de représentants de tous les partis siégeant au Parlement suédois. Elle a pour mission de voir comment assouplir les règles régissant l'immigration de main-d'oeuvre et les permis de travail. Elle rendra son premier rapport le 31 mai 2005 et présentera le rapport final le 1er mars 2006. Le rapport final contiendra des propositions législatives concernant l'immigration de main-d'oeuvre et les permis de travail. Le gouvernement suédois attend ces propositions avant d'annoncer d'éventuelles modifications de la législation. »

107. Le Comité prend note des évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

108. La déléguée suédoise informe le Comité qu'en février 2004, le gouvernement suédois a chargé une commission spéciale, composée de représentants de tous les partis siégeant au Parlement suédois, d'enquêter sur l'immigration de main-d'oeuvre. Cette commission a reçu pour tâche de voir comment assouplir les règles régissant l'immigration de main-d'oeuvre et les permis de travail. Elle a rendu un premier rapport le 31 mai 2005 et le rapport final est attendu pour le 1er mars 2006. Ce

dernier devrait contenir des propositions législatives concernant l'immigration de main-d'œuvre et les permis de travail. La déléguée suédoise annonce que le prochain rapport donnera des informations détaillées sur les nouvelles règles, plus souples, régissant l'immigration de main-d'œuvre.

109. Le Comité prend note de l'enquête sur l'immigration de main-d'oeuvre actuellement en cours et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

CHYPRE

110. Le délégué chypriote fournit les informations suivantes par écrit:

« Le gouvernement chypriote reconnaît que la situation concernant le licenciement en période probatoire demeure celle décrite dans la conclusion du CEDS. Dans le souci de se conformer pleinement à l'article 24 de la Charte, le Gouvernement s'engage à porter la conclusion précitée à l'attention des partenaires sociaux afin de voir s'il convient de modifier la législation en la matière. »

111. Le Comité prend note des évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

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

BULGARIE

112. Le délégué bulgare indique qu'une nouvelle loi adoptée en avril 2004 – le « code de protection des travailleurs » - institue un fonds de garantie. La Bulgarie a par ailleurs ratifié la Convention n° 173 de l'OIT. Le prochain rapport contiendra toutes les informations à ce sujet, ainsi que le texte de la nouvelle loi.

113. Le Comité note avec satisfaction qu'une nouvelle loi a été adoptée et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 26§1 – Harcèlement sexuel

MOLDOVA

114. La déléguée moldave fournit les informations suivantes par écrit :

« Etant donné que la notion de harcèlement sexuel n'existe pas dans l'actuelle législation moldave, comme l'a très justement remarqué le CEDS, un projet de loi visant à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été élaboré avec le concours d'institutions gouvernementales et non gouvernementales. Son premier chapitre définit, parallèlement aux grands concepts en la matière, la notion

de harcèlement sexuel, qui désigne ici « tout comportement verbal, non verbal ou physique à caractère sexuel qui porte atteinte à la dignité de la personne ou crée un climat hostile, humiliant ou insultant ».

Le chapitre III intitulé « Garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine socio-économique » pose une série d'obligations à l'employeur, notamment celles de « prendre des mesures pour empêcher le harcèlement sexuel des femmes et des hommes sur le lieu de travail et poursuivre les auteurs des faits en cas de plainte pour discrimination fondée sur le sexe » (article 11). Le même article dispose que « les mesures nécessaires pour assurer l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail doivent figurer dans les conventions et contrats collectifs au nombre des responsabilités des salariés et de l'employeur ».

Le projet de loi précité comporte également d'importantes définitions quant aux actes discriminatoires de l'employeur (article 12) et au refus d'emploi injustifié (article 13). Le chapitre V met en place une procédure de demande d'enquête. Le chapitre VI traite de la responsabilité en cas de discrimination fondée sur le sexe. L'article 26 précise que « les individus liés par des liens juridiques qui seraient reconnus coupables d'avoir enfreint les dispositions de la loi en matière d'égalité entre les sexes ou d'avoir commis des actes de discrimination fondée sur le sexe voient leur responsabilité civile, administrative et pénale engagée au regard de la loi ». La proposition de réparation du préjudice sexuel, inscrite à l'article 27, revêt une réelle importance. Elle consacre le droit de la victime d'une telle discrimination à obtenir réparation, en fixe le montant, indique quelle instance est chargée d'examiner la discrimination alléguée, et souligne que le versement de telles indemnités ne dégage pas l'auteur des faits de son obligation de faire cesser la situation discriminatoire.

Le chapitre VII oblige le Gouvernement à soumettre au Parlement des recommandations en vue de rendre les textes en vigueur conforme à la loi, et ce dans les trois mois à compter de la date de son adoption, ainsi que d'élaborer et d'adopter les dispositions normatives nécessaires à la mise en œuvre de la loi dans un délai de six mois. Les salariés seront ainsi effectivement protégés contre le harcèlement sexuel, de sorte que la situation de notre pays sera conforme à la Charte en cette matière. »

115. Le Comité note les évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 26§2 – Harcèlement moral

MOLDOVA

116. La déléguée moldave fournit les informations suivantes par écrit :

« En plus des informations fournies dans le premier rapport, les précisions supplémentaires ci-après montrent combien la Moldova s'efforce de garantir le droit à la dignité au travail.

L'article 16 du code civil, qui définit la notion de « protection de l'honneur, de la dignité professionnelle et de la réputation », dispose que :

- a) chacun a droit au respect, à l'honneur, à la dignité professionnelle et à la réputation ;
- b) chacun a le droit de contester les fausses informations portant atteinte à son honneur, à sa dignité professionnelle et à sa réputation dès lors que la personne qui les diffuse ne peut prouver ce qu'elle avance ;
- c) l'honneur et la dignité d'un individu peuvent, à sa demande, être protégés jusqu'après son décès ;
- d) lorsque les informations portant atteinte à l'honneur, à la dignité professionnelle et à la réputation d'un individu sont diffusées par les médias, il peut être ordonné par voie judiciaire qu'un communiqué dénonçant les fausses informations soit publié dans les mêmes médias, à la même place, à la même page, dans la même émission ou la même série d'émissions, au plus tard dans les quinze jours à compter de la date à laquelle la décision de justice est rendue exécutoire ;
- e) si un document émanant d'un organisme porte atteinte à l'honneur, à la dignité professionnelle et à la réputation d'un individu, la justice peut ordonner le remplacement de ce document ;
- f) dans les cas autres que ceux mentionnés ci-dessus, la justice déterminera les voies et moyens de contester les informations portant atteinte à l'honneur, à la dignité professionnelle et à la réputation ;
- g) quiconque fait l'objet de fausses informations portant atteinte à son honneur, à sa dignité professionnelle et à sa réputation est en droit de contester ces informations et de demander réparation du préjudice subi.

Sur cette même question, les « Principes en matière de politique du personnel dans la fonction publique » (18 juillet 2002) définissent les notions de « carrière professionnelle », de « niveau de qualification », et d' « évaluation de l'activité ». Ils indiquent qu'un nouveau système de carrière professionnelle des fonctionnaires a été mis en place ; fondé sur les principes de non-discrimination et de transparence, il a pour but d'assurer aux intéressés un traitement égal et non discriminatoire. Dans ce contexte aussi, les fonctionnaires sont en droit de faire appel des décisions touchant leur carrière professionnelle.

Par ailleurs, certaines autres dispositions juridiques défendent le principe de la dignité humaine, y compris sur le plan professionnel; il s'agit du « règlement relatif à l'orientation professionnelle et au soutien psychologique sur les questions de carrière » (14 mai 2002) et de l' « arrêté ministériel relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires » (6 août 2004). »

117. La déléguée néerlandaise suggère, sur un plan général, de remplacer la notion de « harcèlement moral » par l'expression « harcèlement autre que sexuel ».

118. Le représentant de la CES prend note des informations communiquées par la déléguée de la Moldova concernant les dispositions du code civil et la réglementation applicable à la fonction publique. Il invite le gouvernement moldave à fournir des informations correspondantes sur les dispositions applicables au secteur privé.

119. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 27§1 – Participation à la vie professionnelle

LITUANIE

120. Le délégué lituanien fournit les informations suivantes par écrit :

« Temps de travail

Le paragraphe 1 - « travail à temps partiel » - de l'article 46 de l'ancienne loi relative à l'hygiène et à la sécurité au travail (en vigueur jusqu'au 15 juillet 2003) disposait que le salarié et l'employeur pouvaient convenir d'un régime de travail journalier ou hebdomadaire à temps partiel.

Aux termes du paragraphe 2 de ce même article, l'employeur était tenu de mettre en place un régime de travail journalier ou hebdomadaire à temps partiel en cas de demande en ce sens émanant : d'une femme enceinte, d'une femme allaitant son enfant ou d'une femme ayant récemment accouché ; d'une femme élevant un ou de plusieurs enfants de moins de 14 ans ou un enfant de moins de 16 ans atteint d'un handicap fonctionnel ; d'un père élevant seul un ou plusieurs enfants de moins de 14 ans ou un enfant de moins de 16 ans atteint d'un handicap fonctionnel, ainsi que d'un père nourricier ou d'une mère nourricière élevant un ou plusieurs enfants des âges précités ; d'une personne atteinte d'un handicap fonctionnel ; d'un salarié s'occupant d'un membre de sa famille en mauvaise santé, tel qu'il ressort d'une évaluation médicale établissant la nécessité d'un régime de travail à temps partiel et fixant la durée d'une telle formule.

En vertu de la clause 4 du "plan d'élaboration des projets de loi et autres textes réglementaires nécessitant harmonisation avec le code du travail" entériné par l'arrêté ministériel n° 1189 du 19 juillet 2002 portant approbation des plans de mise en œuvre du code du travail lituanien, les dispositions de la loi en vigueur relative à l'hygiène et à la sécurité au travail ont été précisées en tenant compte des dispositions des articles correspondants du code du travail (Journal officiel n° 64/2569, 2002).

L'harmonisation des dispositions de la loi en vigueur relative à l'hygiène et à la sécurité au travail avec celles du code du travail s'est traduite par la suppression, dans la loi précitée, de son Titre II consacré à l'« organisation du temps de travail et des périodes de repos », étant donné que les articles du chapitre XIII (« temps de travail ») et XIV (« temps de repos ») du code du travail régissent ces questions ; en ont également été supprimées les dispositions discriminatoires qui limitaient les droits des hommes (pères) – seuls ceux qui élevaient seuls un enfant pouvaient demander à l'employeur une réduction de la durée journalière de travail.

Au regard du paragraphe 1 de l'article 146 (« travail à temps partiel ») du nouveau code du travail en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003, un régime de travail journalier ou hebdomadaire à temps partiel peut être mis en place :

- 1) de commun accord entre le salarié et l'employeur ;
- 2) à la demande de la ou du salarié(e) en raison de son état de santé tel qu'il ressort d'une évaluation médicale ;
- 3) à la demande d'une femme enceinte, d'une femme ayant récemment accouché (dont le code précise qu'il s'agit d'une mère qui remet à l'employeur un certificat délivré par un établissement de soins attestant qu'elle a donné naissance à un enfant, et qui s'occupe de celui-ci jusqu'à son premier anniversaire), d'une femme qui allaite son enfant (dont le code précise qu'il s'agit d'une mère qui remet à l'employeur un certificat délivré par un établissement de soins attestant qu'elle s'occupe de son enfant et l'allaité jusqu'à son premier anniversaire), d'un ou une salarié(e) qui élève un enfant de moins de 3 ans, ainsi que d'un ou une salarié(e) qui élève seul(e) un enfant de moins de 14 ans ou un enfant de moins de 16 ans atteint d'un handicap fonctionnel ;
- 4) à la demande d'un ou une salarié(e) de moins de 18 ans ;
- 5) à la demande d'une personne atteinte d'un handicap fonctionnel tel qu'il ressort d'une évaluation médicale ;
- 6) à la demande d'un ou une salarié(e) qui s'occupe d'un membre de la famille en mauvaise santé, tel qu'il ressort d'une évaluation médicale.

Le paragraphe 2 de ce même article prévoit que, sauf disposition contraire dans l'évaluation médicale, il peut être convenu de mettre en place un régime de travail à temps partiel consistant en une réduction du nombre de jours ouvrés par semaine ou en un raccourcissement de la journée de travail (travail posté), voire les deux. Le travail à temps partiel effectué un jour ouvré peut être fractionné. Les autres conditions relatives à la procédure d'établissement d'un régime de travail à temps partiel et à sa durée sont fixées par le Gouvernement.

Aux termes du paragraphe 3 de l'article précité, le régime de travail à temps partiel ne saurait entraîner des restrictions concernant la détermination de la durée des congés annuels, le calcul de l'ancienneté, la promotion du salarié ou l'amélioration de ses qualifications, ni limiter ses autres droits dans le domaine du travail. Les salariés sont rémunérés au prorata du temps de travail ou selon les résultats obtenus.

De plus, l'alinéa 4 du paragraphe 1 de l'article 2 du code du travail concernant les « principes de la réglementation juridique des relations professionnelles » indique qu'au nombre des principes appliqués aux relations professionnelles au regard de l'exercice et de la protection des droits du travail et de l'exécution des obligations inscrites dans les actes juridiques figure l'égalité des personnes relevant du droit du travail, quels que soient leur sexe, leur orientation sexuelle, leur race, leur ascendance nationale, leur langue, leur origine, leur nationalité et leur statut social, leur religion, leur situation matrimoniale et familiale, leur âge, leurs opinions, leur

affiliation politique ou leur appartenance à un organisme public – autant de facteurs sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié.

Il est à noter que la réglementation du travail à temps partiel introduite dans le code du travail lituanien est conforme aux dispositions de la directive 97/81/CE du Conseil des Communautés européennes du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JOCE L 14 de 1998). »

121. Le Comité invite la Lituanie à mettre la situation en conformité avec la Charte révisée.

Article 27§3 – Illégalité du licenciement pour motif de responsabilités familiales

CHYPRE

122. Le délégué chypriote fournit les informations suivantes par écrit:

« Une commission tripartite technique étudie d'ores et déjà la possibilité de modifier l'article 3 de la loi sur la résiliation des contrats de travail, de façon qu'une personne licenciée abusivement puisse être réintégrée à son poste quel que soit le nombre de salariés que compte l'entreprise. »

123. Le Comité prend note des évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ESTONIE

124. La déléguée estonienne fournit les informations suivantes par écrit :

« Voir les observations relatives à l'article 8§2. En vertu du paragraphe 117 de la loi sur les contrats de travail, le salarié dont le contrat est illégalement résilié par l'employeur est en droit d'exiger d'être réintégré à son poste, de faire modifier le motif invoqué pour la résiliation du contrat et de percevoir une somme équivalant aux salaires moyens dus pour la durée de l'absence de travail à laquelle elle a été contraint. Si le salarié renonce à sa réintégration, il a droit à une indemnité correspondant à six mois de salaire moyen.

Les salariées sont par ailleurs en droit de réclamer, dans le cadre d'une procédure civile, une indemnisation du préjudice subi au titre de la loi relative au droit des obligations (paragraphe 115 et chapitre 7 de la Partie I). Le montant des indemnités réclamées dans le cadre d'une procédure civile n'est pas limité. »

125. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

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

LITUANIE

126. Le délégué lituanien fournit les informations suivantes par écrit :

« Procédure de licenciements collectifs

Le Conseil de l'Europe [CEDS] indique dans ses observations que la procédure de licenciements collectifs en vigueur en Lituanie n'est pas conforme à la Charte au motif que les personnes visées par de tels licenciements ne reçoivent pas tous les documents nécessaires avant les consultations entre l'employeur et les salariés appelés à être licenciés. La procédure applicable en Lituanie exige que des informations soient données concernant les motifs des licenciements envisagés, leur ampleur, leur date et les catégories de travailleurs concernés. Le CEDS souligne dans ses observations qu'afin d'atténuer les conséquences de tels licenciements et leur ampleur, les salariés doivent être préalablement informés des mesures sociales qui seront mises en œuvre, des critères de licenciement et de la procédure suivie.

Il est à noter qu'aux termes de la clause 7 de la procédure, les informations que l'employeur est tenu de communiquer conformément à la clause 6 ont pour but de préparer les dispositifs qui permettraient de voir comment éviter les licenciements collectifs, de réduire le nombre de salariés à licencier, et autres mesures destinées à atténuer les conséquences des licenciements.

De plus, les syndicats qui collaborent avec les employeurs sont autorisés à proposer toutes autres modalités de consultation des employeurs et des représentants des salariés.

La procédure effective suivie en cas de licenciements collectifs poursuit donc, dans les faits, le même objectif que l'article 29 de la Charte (article 7 de la procédure) :

Charte

La Charte dispose que « 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... »

Procédure lituanienne en matière de licenciements collectifs

La procédure en vigueur en Lituanie prévoit que l'employeur « consulte les syndicats représentés dans l'entreprise quant aux licenciements envisagés et examine leurs propositions ... » (clause 6.2) avant de procéder à de tels licenciements collectifs ; les informations que l'employeur communique aux syndicats sont utilisées aux fins ci-après (clauses 7.1, 7.2, 7.3):

« 7.1. proposer des solutions qui éviteraient les licenciements collectifs ;

7.2. diminuer le nombre de salariés à licencier;

7.3. mettre en place des mesures visant à offrir un emploi ou une formation aux salariés licenciés. »

Conclusion - Bien que la procédure régissant les licenciements collectifs qui est actuellement en vigueur en Lituanie s'inspire des mêmes principes que l'article 29 de la Charte, des précisions pourraient y être apportées au vu des observations du Conseil de l'Europe [CEDS], qui consisteraient à expliciter davantage les conditions requises en matière d'information et de consultation, ainsi que celles exigées quant au contenu des informations communiquées avant l'ouverture des consultations avec l'employeur.

Le ministère de la Sécurité sociale et du Travail n'a jusqu'ici reçu aucune plainte des partenaires sociaux concernant les textes juridiques qui régissent les licenciements collectifs, ni aucune proposition tendant à y apporter des améliorations. Eu égard aux remarques formulées par le Conseil de l'Europe [CEDS], le ministère envisage d'étudier les observations ci-dessus à propos des mesures destinées à améliorer l'information et la consultation des salariés en passe d'être licenciés et, lorsque les partenaires sociaux auront rapproché leurs positions, de revoir d'ici le 1^{er} juillet 2006 la procédure actuellement suivie en matière de licenciements collectifs. »

127. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 31§3 – Coût du logement

FRANCE

128. La déléguée française fournit les informations suivantes par écrit :

« Selon le CEDS, l'offre de logements sociaux est manifestement insuffisante en France.

La fin de l'année 2003 et l'année 2004 ont été marquées par un renforcement important de l'action du Gouvernement pour développer l'offre de logements sociaux et très sociaux.

Cette action se décline autour de plusieurs axes :

– d'abord la loi du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine qui a porté sur :

- une offre nouvelle de 200 000 logements sociaux ;
- une réhabilitation de 200 000 logements sociaux ;
- la démolition de 200 000 logements locatifs sociaux dans les zones urbaines sensibles ;

L'agence nationale de rénovation urbaine est créée spécialement pour mener à bien ce programme ;

- la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locale prévoit la possibilité pour l'Etat de déléguer ses compétences en matière de financement des aides à la pierre aux départements, ainsi qu'aux communautés urbaines, d'agglomérations, etc., dès lors que ces groupements sont dotés d'un document stratégique en matière de logement.

Cette nouvelle possibilité doit permettre à partir d'une meilleure appréciation des réalités locales, d'apporter une réponse plus appropriée aux besoins en logements.

Par ailleurs, le plan de cohésion sociale lancé par le Gouvernement en juin 2004 prévoit de financer 500 000 logements locatifs sociaux de 2005 à 2009, de mobiliser le parc privé en doublant par rapport à 2004 la production de logements à loyers maîtrisés, qui passera de 20 000 par an à 40 000.

Enfin, la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale reprend les objectifs de ce plan et programme financièrement les crédits nécessaires à sa réalisation. »

129. Le Comité note les évolutions positives annoncées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

SLOVENIE

130. La déléguée slovène indique qu'il n'existe aucune information nouvelle depuis le dernier rapport. Elle met l'accent sur l'écart important entre l'offre et la demande de logements à but non lucratif ; le délai d'attente est actuellement d'environ 7 ans.

131. Le représentant de la CES souligne le caractère préoccupant de la situation.

132. La déléguée portugaise fait observer qu'il s'agit d'un problème difficile, nécessitant de temps. Elle suggère d'attendre les nouveaux développements.

133. Tout en reconnaissant le temps nécessaire requis afin d'augmenter l'offre de logements à but non lucratif, le Comité, invite instamment le Gouvernement à mettre la situation en conformité avec la Charte révisée.

CAS D'AJOURNEMENT POUR MANQUE REPETE D'INFORMATION

134. A titre préliminaire, le représentant de la CES invite d'une manière générale les Etats Parties à fournir des rapports aussi complets et précis que possible, en particulier lorsqu'il s'agit de réponses à des questions posées par le CEDS. Il rappelle que la période de référence pour les dispositions examinées est de quatre ans et qu'il peut donc s'écouler jusqu'à douze ans avant qu'une conclusion soit adoptée sur un point donné. Si le CEDS s'est trouvé contraint d'ajourner à plusieurs reprises une décision pour manque d'information, il s'agit là d'une situation qui met en cause le mécanisme de contrôle de la Charte d'une manière générale et qui n'est donc pas acceptable.

135. Se référant aux précédentes déclarations concernant le problème des ajournements, le représentant de la CES invite instamment les Etats parties à

soumettre des rapports complets et précis. Il répète que, si le CEDS se trouve contraint d'ajourner des décisions pour manque répété d'information, cela met en cause tout le mécanisme de contrôle.

FRANCE 11§1, 11§2, 11§3, 17§2, 23 et 30

136. La déléguée française indique que les informations demandées figureront dans le prochain rapport. Compte tenu de la charge de travail liée aux obligations en matière d'établissement de rapports, elle se demande si le Secrétariat pourrait être d'une quelconque aide aux Etats pour leur rappeler les questions en suspens soulevées par le CEDS. Elle assure le Comité que le Gouvernement n'a aucune intention de faire de la rétention d'informations.

NORVEGE 2§4

137. La déléguée norvégienne rappelle qu'au regard de la loi relative à l'environnement de travail, l'activité professionnelle doit être organisée de telle manière qu'elle ne comporte pas de risques. Elle souligne que le Gouvernement n'a pas connaissance de dispositions conventionnelles prévoyant une réduction de la durée du travail ou l'octroi de congés payés supplémentaires, mais qu'il contactera les partenaires sociaux pour voir s'ils ont gardé trace de telles dispositions. Les informations qui pourraient ainsi lui parvenir figureront, le cas échéant, dans le prochain rapport.

ROUMANIE 8§3 et 11§3

138. La déléguée roumaine apporte des précisions sur les questions soulevées par le CEDS et indique que ces informations figureront dans le prochain rapport.

SLOVENIE 11§1, 11§2, 17§2, 18§1, 18§4, 23, 27§1 et 31§1

139. La déléguée slovène indique que les informations demandées figureront dans le prochain rapport.

Annexe I

LISTE DES PARTICIPANTS

1. 109^e réunion : 17-20 mai 2005
2. 110^e réunion : 20-23 septembre 2005
3. 111^e réunion : 18-20 octobre 2005

STATES PARTIES / ETATS PARTIES

ALBANIA / ALBANIE

Mrs Albana SHTYLLA, Director of the Legal Department, Ministry of Labour and Social Affairs (1, 2, 3)

ANDORRA / ANDORRE

Melle Iolanda SOLÀ RUIZ, Coordinatrice pour la Charte sociale, Avocate, Carrer Prat de la Creu (1)

ARMENIA / ARMENIE

M. Tigran SAHAKYAN, Chef du Département des Relations Internationales, Ministère du Travail et des Questions Sociales (1, 2, 3)

AUSTRIA / AUTRICHE

Mrs Elisabeth FLORUS, Federal Ministry of Economic Affairs and Labour (1, 2, 3)

AZERBAIJAN / AZERBAÏDJAN

Mr Khalig ILYASOV, Senior Adviser of the International Cooperation Department of the Ministry of Labor and Social Protection of Population (1, 2)

BELGIUM / BELGIQUE

Mme Marie-Paule URBAIN (**President / Présidente**), Conseillère, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Services du Président, Division des Etudes (1, 2, 3)

Mme Murielle FABROT, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Services du Président, Division des Etudes (1, 2, 3)

BULGARIA / BULGARIE

Mr Nikolay NAYDENOV, Head of International Organizations Section in International Relations Unit of Directorate for European Integration and International Relations, Ministry of Labor and Social Policy (1, 2, 3)

CROATIA / CROATIE

Ms Gordana DRAGICEVIC, Senior Adviser in the Directorate for Labour and Labour Market, Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (1, 2, 3)

CYPRUS / CHYPRE

Mr Stavros CHRISTOFI, Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance (1, 2, 3)

CZECH REPUBLIC / REPUBLIQUE TCHEQUE

Ms Zuzana SMOLÍKOVÁ, Head of the Unit for Integration of Foreigners, Ministry of Labour and Social Affairs (1, 2, 3)

DENMARK / DANEMARK

Mr Michael DELROY, Ministry of Social Affairs (1, 2, 3)

Mr Jonas Gramkow BARLYNG, Head of Section, Ministry of Integration, Legal Office (1)

Ms Hélène URTH, Head of Section, Ministry of Integration (1)

Mrs Marianne KRISTENSEN, Danish Health Authority (3)

ESTONIA / ESTONIE

Mrs Merle MALVET, Head of Social Security Department, Ministry of Social Affairs (1, 2, 3)

Ms Kristiina RÄÄK, Assistant Adviser to the Deputy Secretary General on Social Policy, Ministry of Social Affairs (3)

FINLAND / FINLANDE

Mrs Riitta-Maija JOUTTIMÄKI, Ministerial Councillor, Ministry of Social Affairs and Health (1, 2, 3)

Mrs Liisa SAASTAMOINEN, Legal Officer, Ministry of Labour (1, 2, 3)

FRANCE

Mme Jacqueline MARECHAL, Chargée de mission au Bureau des Relations européennes, Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale (1, 2, 3)

GEORGIA / GEORGIE

Mr Lasha TCHIGLADZE, Head of the Division of Multilateral Treaty, International Law Department, Ministry of Foreign Affairs (3)

GERMANY / ALLEMAGNE

Mr Holger MAUER, Deputy Head of Division, Federal Ministry of Economics and Labour (1, 2, 3)

Ms Christiane KOENIG, Oberregierungsrätin, Federal Ministry of Economics and Labour (1)

Ms Iris KROENING, Head of Division, Federal Ministry of Economics and Labour (2)

GREECE / GRECE

Mr Grigoris GEORGANES-KLAMPATSEAS, Official, Department of International Relations, Ministry of Employment and Social Protection (1, 2, 3)

Ms Paraskevi KAKARA, Official, Department of International Relations, Ministry of Employment and Social Protection (1, 2, 3)

HUNGARY / HONGRIE

Mr László BENCZE, Legal Expert, Ministry of Youth, Family, Social Affairs and Equal Opportunities (1, 2)

Mr Gyorgy KONCZEI, Advisor, Office of the Minister, Ministry of Employment and Labour (3)

ICELAND / ISLANDE

Mrs Hanna Sigrídur GUNNSTEINSDÓTTIR, Director, Ministry of Social Affairs (1, 2, 3)

IRELAND / IRLANDE

Mr John B. McDONNELL, International Officer, Employment Rights' Section, Department of Enterprise, Trade and Employment (1, 2, 3)

ITALY / ITALIE

Mme Giorgia DESSI, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.G. Tutela delle Condizioni di Lavoro, Divisione II - Affari Internazionali (1, 2, 3)

LATVIA / LETTONIE

Mr Ingus ALLIKS, Deputy State Secretary, Ministry of Welfare (1, 2)

LITHUANIA / LITUANIE

Mr Povilas-Vytautas ZIUKAS, Deputy Director, Department of the Social Policy Analysis and Forecasting, Ministry of Social Security and Labour (1, 2, 3)

LUXEMBOURG

M. Joseph FABER, Conseiller de Direction première classe, Ministère du Travail et de l'Emploi (2, 3)

MALTA / MALTE

Mr Edward GATT, Director General, E.U. and International Affairs, Ministry for the Family and Social Solidarity (2, 3)

MOLDOVA

Mrs Ala LIPCIU, Head of Foreign Relations Department, Ministry of Labour and Social Protection (1)

Mme Lilia CURAJOS, Chef adjoint, Direction des relations internationales et de l'intégration européenne, Ministère de la Santé et de la Protection sociale (2, 3)

NETHERLANDS / PAYS-BAS

Mrs Claudia J. STAAL, Senior Policy Adviser, Directorate for International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment (1, 2, 3)

Mr R. MOREE, Senior Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment (3)

Mr B. TANER, Policy Adviser, Ministry of Social Affairs and Employment (3)

Professor Dr H.D.C. ROSCAM ABBING, Legal Counsellor Health Law, Ministry of Health Welfare and Sport (3)

Ms V. ELS, Policy Adviser, Ministry of Economic and Labour Affairs, Directorate for Labour Affairs, The Netherlands Antilles (3)

NORWAY / NORVEGE

Ms Else Pernille TORSVIK, Adviser, Labour Market Department, Ministry of Labour and Social Affairs (1, 2)

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA, Conseillère du Ministre, Département des Analyses Economiques et Prévisions, Ministère de la Politique Sociale (1), 2, 3)

PORTUGAL

Ms Maria Alexandra PIMENTA, Legal Adviser of the Secretary of State Adjunct and for the Rehabilitation (1, 2, 3)

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Cristina ZORLIN, Expert, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Social Solidarity and Family (1)

Ms. Magda FILIP, Director, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Social Solidarity and Family (2)

Ms Claudia Roxana POPESCU, Expert, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Social Solidarity and Family (3)

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mrs Zora BAROCHOVA, State Councillor, Department of EU Affairs and International Relations, Ministry of Labour, Social Affairs and Family (1, 2, 3)

SLOVENIA / SLOVENIE

Mrs Natasa SAX, Adviser, International Cooperation and European Affairs Department, Ministry of Labour, Family and Social Affairs (1, 2, 3)

SPAIN / ESPAGNE

M. Carlos LÓPEZ-MONIS DE CAVO, Conseiller technique, Sous-Direction générale des Relations sociales internationales, Ministère du Travail et des Affaires sociales (1, 2, 3)

SWEDEN / SUEDE

Ms Petra HERZFELD-OLSSON, Head of Section, Division for Labour Law and Work Environment, Ministry of Industry, Employment and Communications (1, 2, 3)

Ms Emma BOMAN LINDBERG, Head of Section, Division for Labour Law and Work Environment, Ministry of Industry, Employment and Communications (1)

**"THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA" /
"L'EX-REPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACEDOINE"**

Ms Adrijana BAKEVA, Head of the European Integration Department, Ministry of Labour and Social Policy (1, 2, 3)

TURKEY / TURQUIE

Mr Levent GENÇ, Deputy Director General, Ministry of Labour and Social Security (1, 2)

Ms Selmin SENEL, Expert, Directorate General for External Relations and Services for Workers Abroad, Ministry of Labour and Social Security (3)

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr Tudor ROBERTS, ILO, UN & CoE (Employment) Team, Joint International Unit, Dept for Work and Pensions / Dept for Education and Skills (1, 2, 3)

Mr Stephen RICHARDS, ILO, UN & CoE (Employment) Team, Joint International Unit, Dept for Work and Pensions / Dept for Education and Skills (2)

Mr John SUETT, ILO, UN & CoE (Employment) Team, Dept for Work and Pensions, International Relations Division (3)

SOCIAL PARTNERS / PARTENAIRES SOCIAUX

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION /
CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS**

Mr Klaus LÖRCHER, ETUC Legal Adviser, Head of Department for European and International Legal Affairs, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Verdi, Bundesvorstand – Ressort 5 – Recht (1, 2)

Mr Stefan CLAUWAERT, ETUC NETLEX Coordinator, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS (1, 2, 3)

M. Henry LOURDELLE, Conseiller, Confédération Européenne des Syndicats (3)

**UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE /
UNION DES CONFEDERATIONS DE L'INDUSTRIE ET DES EMPLOYEURS D'EUROPE**

Apologised / Excusé

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS /
ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS**

Dr Lucia SASSO-MAZZUFFERI, Avocat, Conseillère pour les Affaires internationales (1, 3)

SIGNATORIES STATES / ETATS SIGNATAIRES

BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZEGOVINE

Ms Azra HADŽIBEGIĆ, Expert for Human Rights, Ministry for Human Rights and Refugees (1, 2, 3)

GEORGIA / GEORGIE

Mr Lasha TCHIGLADZE, Head of the Division of Multilateral Treaty, International Law Department, Ministry of Foreign Affairs (1, 2)

LIECHTENSTEIN

Apologised / Excusé

MONACO

M. Thierry PICCO, Directeur Général du Département des Affaires Sociales et de la Santé, Ministère d'Etat (3)

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE RUSSIE

Mr Ivan DUBOV, Deputy Director, Department of Legal and International Activities, Federal Service of Labour and Employment, Ministry of Health and Social Development (1, 2)

Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA, Consultante, Département de la coopération internationale et des relations publiques, Ministère de la Santé et du Développement social (3)

SAN MARINO / SAINT-MARIN

Apologised / Excusé

SERBIA AND MONTENEGRO / SERBIE-MONTENEGRO

Mrs Ivana VJESTICA, Senior Associate, Ministry of Labor, Employment and Social Policy of the Republic of Serbia (1)

Ms Jasmina PETROVIC, Head of Harmonization with EU Law Department, Ministry of Labor, Employment and Social Policy of the Republic of Serbia (2, 3)

SWITZERLAND / SUISSE

Apologised / Excusé

UKRAINE

Mrs Natalija SAPON, Head of International Relations Department, Ministry of Labour and Social Policy (1)

Mrs Natalia POPOVA, Head of European Integration Sector, International Relations Department, Ministry of Labour and Social Policy (2, 3)

Annexe II

TABLEAU DES SIGNATURES ET RATIFICATIONS

Situation au 1^{er} novembre 2005

ETATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/98	14 /11/02	
Andorre	04/11/00	12/11/04	
Arménie	18/10/01	21/01/04	
Autriche	07/05/99	29/10/69	
Azerbaïdjan	18/10/01	02/09/04	
Belgique	03/05/96	02/03/04	23/06/03
Bosnie-Herzégovine	11/05/04		
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	08/03/99	26/02/03	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	03/11/99	
Danemark *	03/05/96	03/03/65	
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 X
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Géorgie	30/06/00	22/08/05	
Allemagne *	18/10/61	27/01/65	
Grèce	03/05/96	06/06/84	18/06/98
Hongrie	07/10/04	08/07/99	
Islande	04/11/98	15/01/76	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	29/05/97	31/01/02	
Liechtenstein	09/10/91		
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg *	11/02/98	10/10/91	
Malte	27/07/05	27/07/05	
Moldova	03/11/98	08/11/01	
Monaco	05/10/04		
Pays-Bas	23/01/04	22/04/80	
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	25/10/05	25/06/97	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/00		
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie-Monténégro	22/03/05		
République slovaque	18/11/99	22/06/98	
Slovénie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	06/05/80	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse	06/05/76		
«l'ex-République yougoslave de Macédoine»	05/05/98	31/03/05	
Turquie *	06/10/04	24/11/89	
Ukraine	07/05/99		
Royaume-Uni *	07/11/97	11/07/62	
Nombre d'Etats	46	6 + 40 = 46	17 + 21 = 38
			13

Les **dates en gras** sur fond gris correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

* Etats devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

X Etat ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre.

Annexe III

LISTE DES CAS DE NON-CONFORMITE

A. Conclusions de non-conformité pour la première fois

Bulgarie – Article 11§1
– Article 17§2

Chypre – Article 3§2
– Article 8§3
– Article 24
– Article 27§3

Estonie – Article 3§2
– Article 4§4
– Article 8§2
– Article 17§1
– Article 27§3

France – Article 17§1
– Article 18§1
– Article 31§3

Lituanie – Article 8§1
– Article 8§2
– Article 8§5
– Article 14§1
– Article 17§1
– Article 27§1
– Article 29

Moldova – Article 4§4
– Article 11§1
– Article 17§1
– Article 26§1
– Article 26§2

Roumanie – Article 11§1

Suède – Article 18§3

B. Conclusions renouvelées de non-conformité

Bulgarie	<ul style="list-style-type: none">– Article 8§1– Article 8§2– Article 17§2– Article 25
Chypre	<ul style="list-style-type: none">– Article 8§2
France	<ul style="list-style-type: none">– Article 8§1– Article 17§1
Norvège	<ul style="list-style-type: none">– Article 2§1– Article 4§5– Article 10§5– Article 15§2
Roumanie	<ul style="list-style-type: none">– Article 11§1– Article 17§1
Slovénie	<ul style="list-style-type: none">– Article 17§1– Article 31§3
Suède	<ul style="list-style-type: none">– Article 8§1– Article 18§3

Annexe IV

**LISTE DES CONCLUSIONS AJOURNEES EN RAISON DE QUESTIONS NOUVELLES
OU COMPLEMENTAIRES**

- | | |
|-----------------|---|
| France | <ul style="list-style-type: none">– Article 11§1– Article 11§2– Article 11§3– Article 17§2– Article 23– Article 30 |
| Norvège | <ul style="list-style-type: none">– Article 2§4 |
| Roumanie | <ul style="list-style-type: none">– Article 8§3– Article 11§3 |
| Slovénie | <ul style="list-style-type: none">– Article 11§1– Article 11§2– Article 17§2– Article 18§1– Article 18§4– Article 23– Article 27§1– Article 31§1 |

Annexe V

AVERTISSEMENT(S) ET RECOMMANDATION(S)

Avertissements⁵

– Irlande

(2^e avertissement pour non-soumission du rapport.)

Recommandation(s)

–

Recommandation(s) renouvelée(s)

–

⁵ Lorsqu'un avertissement suit un constat de non-conformité (« conclusion négative »), ceci constitue une indication pour l'Etat concerné qu'il doit prendre les mesures lui permettant de satisfaire à ses obligations découlant de la Charte et que, dans le cas contraire, une recommandation pourrait être proposée lors de la prochaine partie du cycle au cours de laquelle cette disposition sera examinée.