



Strasbourg, 30 novembre 2005

T-SG (2005) 24

COMITE GOUVERNEMENTAL DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS XVII-2

*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 XVII-1 du Comité européen des Droits sociaux.....	7
<i>Annexe I</i>	
Liste des participants.....	77
<i>Annexe II</i>	
Tableau des signatures et ratifications.....	83
<i>Annexe III</i>	
Liste des cas de non-conformité	85
<i>Annexe IV</i>	
Liste des conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires.....	89
<i>Annexe V</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s).....	91

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)¹. 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 par l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, la Grèce, Hongrie, l'Islande, la Lettonie, Malte, les Pays-Bas (Royaume d'Europe, Antilles néerlandaises et Aruba), la Pologne, le Portugal, l'Espagne, la Turquie et le Royaume-Uni. 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.

Le Luxembourg n'a pas présenté de rapport.

5. Les Conclusions XVII-2 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en décembre 2004 pour les Etats suivants : Danemark, Allemagne, Hongrie, Lettonie, Malte, Pologne, Portugal, Espagne et Turquie, en mai 2005 pour les Etats suivants : Autriche, République tchèque, Grèce et Royaume-Uni, ainsi qu'en juin 2005 pour les Etats suivants : Belgique, Finlande, Islande et Pays-Bas (Royaume d'Europe, Antilles néerlandaises et Aruba).

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).

¹ 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.

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-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 XVII-2 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 qui figurent à l'Annexe III du présent rapport.

12. Le Comité 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. 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 pendant la période 1999-2002 (dix-septième cycle de contrôle – partie II, dispositions « hors noyau dur » de la Charte)

*(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 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 l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, la Lettonie, Malte, les Pays-Bas (Royaume d'Europe, Antilles néerlandaises et Aruba), la Pologne, le Portugal, l'Espagne, la Turquie et le Royaume-Uni (période de référence 1999-2002) ;

Considérant les Conclusions XVII-2 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 XVII-2 du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

CONSIDERATION ARTICLE PAR ARTICLE

A. CAS DE NON-CONFORMITE

Article 2§5 – Repos hebdomadaire

REPUBLIQUE TCHEQUE

15. La déléguée tchèque déclare que l'article 92 du code de travail porte sur la seule possibilité – et non l'obligation – de différer le repos hebdomadaire. De surcroît, cette possibilité ne vaut pas pour tous les travailleurs ; elle ne concerne que les travailleurs agricoles. Le recours à cette possibilité suppose qu'elle figure dans une convention collective ou un accord individuel. La période de repos hebdomadaire des travailleurs employés dans l'agriculture, sujette à l'application de l'article 92, paragraphe 4, peut être écourtée de 24 heures, mais le reste de cette période devra être accordé au plus tard dans un délai de trois semaines. Les travailleurs agricoles sont très peu nombreux en République tchèque, puisqu'ils représentant moins de 4% de la population active. La déléguée souligne que, si les règles relatives au repos hebdomadaire dans le secteur agricole sont différentes, c'est avant tout pour tenir compte des spécificités du travail agricole (contraintes de temps et conditions météorologiques) ; elle fait référence à ce sujet à la jurisprudence antérieure relative à l'article 33 de la Charte, qui permettait de tels aménagements.

16. Elle précise que le nouveau code du travail n'a pas encore été adopté et que des discussions sont en cours avec les partenaires sociaux. Elle pense cependant que la situation ne changera pas foncièrement pour les travailleurs agricoles.

17. Le Secrétariat rappelle la Réclamation collective n° 9/2000 (Confédération française de l'Encadrement - CGC c. France, décision sur le bien-fondé, §40) et déclare que l'article 33 ne peut conduire à une situation où un nombre élevé de personnes, constituant une catégorie déterminée, en l'occurrence les travailleurs agricoles, seraient délibérément exclues de l'application d'une règle de droit.

18. Le représentant de la CES demande qu'un message fort soit adressé au gouvernement tchèque, étant donné que celui-ci n'a pas l'intention de modifier la loi et compte tenu que le nombre de travailleurs agricoles augmente.

19. En réponse à la déléguée polonaise qui considère que pour connaître la gravité réelle du problème il faudrait connaître la situation de fait et savoir quel est le nombre réel de personnes concernées, la déléguée tchèque indique qu'il n'y a pas de statistiques disponibles, cependant le ministère du Travail et des Affaires sociales essaiera de donner des exemples de ces situations dans le prochain rapport.

20. Le Comité insiste pour que la situation soit rendue conforme à la Charte. Il souligne que, dans la mesure où le code du travail n'a pas encore été adopté, il n'est pas trop tard pour y apporter des amendements de manière à mettre la situation en conformité.

Article 4§3 – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

REPUBLIQUE TCHEQUE

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

« Le problème ici en cause a été abordé de façon restrictive, ce qui a conduit à des conclusions inexactes. Il aurait fallu l'examiner dans un contexte juridique plus large. En l'occurrence, il convient de prendre en compte non pas seulement l'article 61 du code du travail, mais aussi son article 7.

Aux termes de l'article 7, paragraphe 3, du code du travail, un employeur ne peut ni harceler ni défavoriser un salarié au seul motif qu'il revendique légalement des droits et garanties résultant d'une relation de travail. Les paragraphes 4 à 6 de ce même article prévoient qu'en cas de non-respect des droits et obligations en matière de traitement équitable des femmes et des hommes dans les relations de travail, le salarié concerné peut exiger la cessation de telles pratiques, l'élimination de leurs conséquences et une réparation adéquate. S'il a été gravement porté atteinte à la dignité ou à la réputation de l'intéressé sur le lieu de travail, et si les mesures correctives prévues au paragraphe 4 ne sont pas suffisantes, le salarié peut réclamer une compensation pécuniaire au titre des dommages moraux. Le montant de cette

indemnisation sera fixé par la juridiction compétente, qui tiendra compte de la gravité du préjudice et des circonstances du non-respect des droits et obligations.

Le droit du travail tchèque satisfait ainsi à l'obligation d'une réparation suffisante en cas de licenciement en représailles d'une revendication d'égalité salariale, dans le cadre de la non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération. La compensation pécuniaire des dommages moraux sera accordée, que l'intéressé souhaite ou non être réintégré. Outre ce qui précède, l'article 61 du code du travail ouvre également des voies de recours lorsque le préavis de licenciement ne respecte pas les conditions légales.

22. Le représentant de la CES demande si le CEDS a pris en compte ledit article 7 du code du travail. S'il l'a fait – ce que confirme le Secrétariat –, le problème vient peut-être des termes « réparation suffisante », qui supposent que ce sont les tribunaux qui décident en définitive de la réparation à accorder; il se pourrait que le CEDS ne l'ait pas clairement saisi. Il serait donc utile que le gouvernement tchèque fournisse dans son prochain rapport des informations complémentaires sur la jurisprudence concrète des tribunaux concernant ces indemnisations et leur montant.

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

24. La déléguée tchèque insiste sur le fait que le droit tchèque prévoit de comparer les salaires, mais uniquement au sein de la même entreprise. Elle reprend les arguments qu'elle a précédemment fait valoir à ce sujet. Elle déclare enfin qu'il a été tenu compte de la conclusion et que le nouveau code du travail en préparation propose de remplacer les termes « même employeur » par « employeur ».

25. Le Comité prend note des 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

REPUBLIQUE TCHEQUE

26. La déléguée tchèque indique qu'un salarié ne peut se voir notifier un préavis de licenciement que pour certaines raisons bien précises et que la durée dudit préavis (deux mois ou trois mois) varie selon les motifs du licenciement; la protection de tous les salariés en cas de rupture de la relation d'emploi est donc suffisamment garantie. La déléguée informe également le Comité qu'aux termes du nouveau code du travail en préparation, les contrats de travail pourront prévoir des durées de préavis plus longues.

27. Plusieurs délégués et le représentant de la CES font remarquer que cette modification ne mettra pas la situation en conformité avec l'article 4§4.

28. Le Comité se prononce à 11 voix pour, 7 voix contre et 12 abstentions sur un avertissement. L'avertissement est rejeté.

29. Le Comité invite la République tchèque à mettre la situation en conformité avec la Charte.

Article 4§5 – Retenues sur salaire

REPUBLIQUE TCHEQUE

30. La déléguée tchèque indique qu'il se peut que la situation évolue dans le futur mais qu'à ce stade elle ne dispose pas d'information précise à ce sujet.

31. 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 5 – Droit syndical

LETTONIE

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

« a) L'attention est attirée sur le libellé de l'article 3 de la loi relative aux syndicats, aux termes duquel il faut réunir un minimum de 50 membres OU le quart au moins des salariés d'une entreprise, d'une association, d'une profession ou d'un secteur d'activité pour constituer une organisation syndicale.

Les statistiques montrent que 96% des entreprises présentes en Lettonie peuvent être considérées comme étant de petite taille en ce qu'elles emploient moins de 50 salariés ; la règle qui s'applique à ces entreprises est donc qu'il faut réunir le quart des salariés.

L'obligation d'un minimum de 50 membres vaut pour la constitution de syndicats propres à un secteur d'activité.

Il nous semble par conséquent, au vu des éclaircissements ci-dessus, que la condition prescrite à l'article 3 de la loi relative aux syndicats est proportionnée et conforme à la Charte.

b) Le 14 avril 2005, le Parlement letton a voté les amendements à la loi sur la police, qui confèrent aux policiers le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier. Ces modifications prendront effet au 1er janvier 2006. »

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

Article 6§3 – Conciliation et arbitrage

HONGRIE

34. Le délégué hongrois fournit les informations suivantes par écrit :

« Une précision importante doit être faite concernant la distinction entre les deux grandes catégories de salariés de la fonction publique, à savoir les agents des services publics et les fonctionnaires.

Les salariés qui sont employés par le Gouvernement central ou les collectivités locales et qui fournissent des services – enseignants, personnels des établissements sanitaires et sociaux, etc. – sont rangés dans la catégorie des agents des services publics, tandis que ceux qui exercent la puissance publique dévolue au Gouvernement – personnels des ministères et autres instances nationales, régionales ou locales – relèvent de la catégorie des fonctionnaires.

Sur la question de la conciliation et de l'arbitrage soulevée par le CEDS, le code du travail permet aux parties de recourir, pour régler des conflits collectifs, à des services de médiation assurés par des médiateurs ou arbitres indépendants. Il en va de même pour les agents des services publics. Il convient ici de préciser que la loi à laquelle le CEDS fait référence, à savoir la loi XXXIII, régit le statut des agents des services publics. Elle ne contient aucune disposition particulière sur la médiation et l'arbitrage, car ce sont les règles du code du travail qui s'appliquent en la matière.

S'agissant des fonctionnaires, les règles du code du travail relatives à la médiation et à l'arbitrage ne s'appliquent pas, étant donné que la loi qui encadre les fonctionnaires comporte des dispositions spéciales concernant les conflits collectifs dans la fonction publique. D'après cette loi, les conflits collectifs qui surgissent dans la fonction publique doivent être réglés par celui ou celle qui est à la tête de l'instance en question et par le représentant du syndicat ou autre organe représentant les salariés. Des experts peuvent être associés aux négociations, ce qui offre également la possibilité de demander l'aide de médiateurs. »

35. 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 6§4 – Droit aux actions collectives

HONGRIE

36. Le délégué hongrois fournit les informations suivantes par écrit :

« Comme l'a souligné le CEDS, le droit de grève peut être exercé dans la fonction publique en vertu d'un accord passé en 1994 entre le Gouvernement et les syndicats de fonctionnaires. Le contenu de cet accord est le reflet du compromis auquel sont parvenues les deux parties. L'accord vise à faire en sorte qu'en cas de grève, les instances gouvernementales continuent de fonctionner. Il s'applique uniquement aux fonctionnaires, c.-à-d. aux agents qui exercent la puissance publique dévolue au

Gouvernement – comme expliqué dans le cadre de l'article 6§3. La Hongrie compte environ 100 000 fonctionnaires, ce qui correspond approximativement à 3% des salariés du pays. L'accord est ouvert à tous les syndicats de la fonction publique qui le souhaitent.

Les fonctionnaires qui exercent des responsabilités de management ne bénéficient pas du droit de grève au motif qu'ils jouent un rôle essentiel dans le maintien du fonctionnement des instances gouvernementales. Les personnels ici visés constituent, selon les estimations, 10 à 15% de l'ensemble des fonctionnaires.

A noter aussi qu'en mai 2005, des représentants syndicaux ont, à l'échelon national, entamé l'examen des règles relatives aux grèves ; des négociations devraient donc s'engager prochainement entre Gouvernement et syndicats. »

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

38. Le délégué hongrois souligne que l'objectif de l'accord entre le Gouvernement et les syndicats est d'assurer le fonctionnement des services publics en cas de grève. Cet accord, résultat d'un compromis entre les parties, ne concerne que les fonctionnaires occupant des postes d'autorité c'est-à-dire seulement 3% de la main d'oeuvre. Le délégué informe le Comité que récemment les syndicats ont initié un processus de révision des règles régissant la grève dans la fonction publique et que des négociations auront lieu prochainement à ce sujet. Vu le caractère récent de ce processus, le Gouvernement n'a pas encore pu indiquer sa position.

39. Le Comité invite le gouvernement hongrois à mettre tout en oeuvre pour accélérer le processus de révision des règles relative à la grève dans la fonction publique et de tenir compte dans ce cadre de la conclusion du CEDS.

LETTONIE

40. Le délégué letton fournit les informations suivantes par écrit :

« Une proposition tendant à modifier les articles 11 et 12 de la loi sur la grève a été élaborée en concertation avec les partenaires sociaux ; elle sera examinée prochainement par le Gouvernement.

Les amendements portent sur les conditions de quorum et de vote que doivent remplir syndicats et salariés pour exercer le droit de grève: la décision de lancer un appel à la grève doit être prise lors d'une assemblée générale réunissant au moins la moitié des membres du syndicat concerné ou des salariés de l'entreprise en question. Ladite décision doit recueillir la majorité des voix des membres du syndicat concerné ou des salariés de l'entreprise en question présents à l'assemblée générale et ayant voté pour.

Ces mêmes conditions s'appliquent aux réunions de représentants autorisés qui sont convoquées lorsqu'il s'avère impossible de tenir une assemblée en raison du nombre élevé de membres du syndicat ou des salariés de l'entreprise, ou des spécificités de l'organisation du travail. »

41. 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 7§1 – Age minimum d'admission à l'emploi

REPUBLIQUE TCHEQUE

42. La déléguée tchèque confirme qu'en octobre 2004 a pris effet un nouveau texte de loi qui pose l'interdiction générale d'employer des enfants âgés de moins de 15 ans ou soumis à la scolarité obligatoire. Aux termes de la loi sur l'emploi, les enfants peuvent uniquement effectuer des activités à caractère artistique, culturel, sportif et publicitaire pour un employeur, et ce sous réserve d'une autorisation délivrée par les services compétents pour un enfant et une activité déterminés. En réponse au délégué grec, elle précise que cette interdiction s'applique à tous les secteurs de l'économie.

43. Le Comité note avec satisfaction l'entrée en vigueur de la nouvelle législation. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

PORTUGAL

44. La déléguée portugaise confirme les chiffres relatifs à l'étendue du travail des enfants tels qu'ils ressortent d'une étude sur l'emploi des enfants réalisée en 2001. D'après cette étude, 49 000 enfants exerçaient une activité économique au Portugal en 2001 ; pour 2,4% d'entre eux, cette activité apparaissait comme un « travail infantile » mettant en danger leur développement physique et psychique, tandis que 1,2% étaient considérés effectuer un travail dangereux.

45. La déléguée portugaise décrit les mesures mises en oeuvre par le Gouvernement pour lutter contre le travail des enfants. Elle fait notamment état de la mise en oeuvre du Plan national pour l'élimination de l'exploitation du travail des enfants (PEETI) ainsi que du Programme intégré pour l'éducation et la formation (PIEF). Elle indique que, si ces dispositifs n'ont pas été à la hauteur des espérances, des progrès ont cependant été accomplis et le combat contre le travail des enfants demeure une priorité au Portugal. Elle informe le Comité que les résultats d'une enquête complémentaire destinée à mesurer l'ampleur du travail des enfants au Portugal devraient être connus en décembre 2005 et que le Gouvernement envisage de mener une nouvelle enquête sur l'emploi des enfants en 2006, en coopération avec l'OIT.

46. La déléguée portugaise attire également l'attention du Comité sur les activités et méthodes auxquelles l'Inspection du travail recourt pour contrôler le respect de la réglementation relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Elle souligne que le nombre de visites effectuées dans les entreprises par l'Inspection du travail a triplé entre 1999 et 2004 et que le nombre d'infractions constatées a baissé sur la même période, passant de 49,2 pour mille visites en 1999 à 0,14 pour mille visites en 2004. Elle ajoute que l'interdiction du travail des enfants est inscrite dans le nouveau code du

travail, qui va plus loin que l'ancienne législation et couvre l'emploi d'enfants et adolescents à des activités culturelles, artistiques, sportives et publicitaires.

47. Le représentant de la CES rend hommage aux efforts déployés par le Gouvernement dans sa lutte contre le travail des enfants, mais se dit préoccupé par la persistance d'éléments indiquant que des enfants sont employés à des occupations dangereuses et que de nombreuses tâches qui étaient autrefois exécutées dans des ateliers industriels sont à présent effectuées à domicile par des enfants, ce qui les rend plus difficiles à contrôler. Il considère que la politique du Gouvernement devrait mettre l'accent sur ce phénomène et chercher à renforcer les mesures visant à surveiller et empêcher le travail des enfants, en particulier, le glissement du travail des enfants vers le secteur à domicile.

48. La représentante de l'OIE prend acte elle aussi des efforts du Gouvernement et insiste sur le fait que le problème du travail des enfants doit être pris en considération et combattu par la société toute entière.

49. La déléguée portugaise confirme que le travail illégal des enfants s'est déplacé vers le secteur à domicile, en particulier dans l'industrie de la chaussure et du textile, du fait de la multiplication des vérifications effectuées par l'Inspection du travail dans les ateliers de fabrication. Elle indique que l'Inspection du travail va intensifier à l'avenir ses contrôles dans le secteur à domicile.

50. Plusieurs délégués (Grèce, Islande, Roumanie) saluent les efforts du gouvernement portugais dans sa lutte contre le travail des enfants ; ils l'encouragent à voir dans quelle mesure le travail des enfants se déplace effectivement vers le secteur à domicile et à renforcer les activités de l'Inspection du travail en la matière.

51. Le délégué allemand déclare, à propos du travail effectué par des enfants à domicile, qu'il peut y avoir des zones d'ombre lorsqu'il s'agit de savoir si ces enfants s'adonnent à des activités ayant une réelle valeur pédagogique ou si l'on est en présence d'un véritable travail infantile, ce qui peut compliquer la tâche des services d'inspection.

52. Le Comité reconnaît les efforts importants accomplis par le gouvernement portugais pour lutter contre le travail des enfants et prend note de ce qu'il est en recul dans les ateliers industriels. Néanmoins, il relève aussi qu'un certain nombre d'enfants continuent d'être employés à des tâches dangereuses et que le travail des enfants s'est déplacé du secteur industriel vers le secteur à domicile. Il encourage le gouvernement portugais à renforcer les mesures de contrôle, en particulier pour ce qui concerne les tâches effectuées par les enfants à domicile, et l'appelle à faire prendre conscience à la société civile de l'ampleur du problème. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 7§3 – Interdiction du travail des enfants soumis à l’instruction obligatoire

REPUBLIQUE TCHEQUE

53. Voir article 7§1.

ALLEMAGNE

54. La déléguée allemande confirme que la situation, jugée non conforme à l’article 7§3 de la Charte par le CEDS, demeure inchangée.

55. Elle explique que la durée annuelle totale des congés scolaires représente en Allemagne 75 jours ouvrables et que les jeunes encore soumis à la scolarité obligatoire sont autorisés à travailler pendant un maximum de vingt jours sur l’ensemble de la période de vacances, de sorte que le nombre de jours restants est supérieur à la moitié des congés scolaires annuels. Elle déclare que le gouvernement allemand ne comprend pas pourquoi, au regard de la jurisprudence du CEDS, la période de repos obligatoire pour les jeunes toujours soumis à l’instruction obligatoire doit couvrir la moitié des congés scolaires d’été. Elle explique qu’en Allemagne, les élèves bénéficient de plusieurs périodes de repos réparties sur l’année, ce qui, de l’avis du Gouvernement, constitue un moyen plus efficace de garantir qu’ils tirent pleinement parti de l’instruction obligatoire, plutôt que de prévoir une seule et longue période de congés durant l’été. Elle considère que la réglementation allemande est conforme à la Directive du Conseil concernant la protection des jeunes au travail, ainsi qu’à la Charte.

56. Le Secrétariat précise que la situation de l’Allemagne est contraire à la Charte si les jeunes encore soumis à la scolarité obligatoire sont autorisés à travailler la totalité des vingt jours (soit quatre semaines) pendant les six semaines des vacances d’été ; en revanche, une période de travail d’au maximum quinze jours durant les vacances d’été est conforme à la Charte. La déléguée allemande confirme à ce sujet que les jeunes sont autorisés à travailler la totalité des vingt jours pendant les grandes vacances estivales, mais indique qu’il n’existe pas de statistiques permettant de savoir combien de jeunes le font ou combien répartissent leurs jours de travail sur les différentes périodes de vacances qui jalonnent l’année.

57. La déléguée roumaine estime peu probable que des jeunes travaillent la totalité des vingt jours durant les vacances scolaires d’été ; les déléguées française et néerlandaise sont d’un avis différent car les emplois d’été ont plutôt tendance à avoir un caractère saisonnier et ne peuvent être exercés que durant la période d’été. La déléguée française fait par ailleurs remarquer que l’on ne sait trop si les périodes de repos doivent être calculées en jours ou en semaines. Dans la première hypothèse, les vacances d’été représenteraient 42 jours, de sorte que la durée de travail autorisée (vingt jours) serait inférieure à la moitié de ces vacances d’été.

58. La déléguée allemande ajoute qu’il faut également tenir compte du fait que, au regard du droit allemand, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler que si leurs parents y consentent et qu’il s’agit là d’une garantie supplémentaire pour

s'assurer que les enfants n'effectuent pas des tâches qui les priveraient du plein bénéfice de l'instruction.

59. Le représentant de la CES suggère au Comité de demander au gouvernement allemand de fournir des informations complémentaires sur l'ampleur du travail effectué durant les vacances par les jeunes encore soumis à la scolarité obligatoire, afin qu'il démontre qu'ils ne sont pas, dans les faits, privés du plein bénéfice de leur instruction.

60. Le Comité demande au gouvernement allemand de fournir des données relatives à l'ampleur du travail effectué durant les vacances d'été par des jeunes encore soumis à la scolarité obligatoire, et l'appelle à s'assurer qu'ils disposent de périodes de repos suffisantes pour leur permettre de tirer pleinement parti de l'instruction qui leur est dispensée après les vacances d'été. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

MALTE

61. Le délégué maltais déclare que la transposition dans le droit maltais de la directive 94/33/CE du Conseil datée du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail a rendu la situation de son pays conforme à la Charte. Il indique que des informations détaillées seront fournies à ce sujet dans le prochain rapport.

62. Le Comité note avec satisfaction les modifications législatives qui ont été apportées en vue de rendre la situation conforme à la Charte. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

PAYS-BAS (Royaume d'Europe)

63. S'agissant du premier motif de non-conformité concernant les périodes de repos obligatoire durant les vacances scolaires, la déléguée néerlandaise déclare qu'au regard du droit néerlandais, les enfants âgés de 15 ans encore soumis à la scolarité obligatoire ne peuvent exercer un emploi rémunéré que six semaines par an tout au plus sur un maximum de quatre semaines consécutives, et que la durée minimale annuelle des congés scolaires est de douze semaines.

64. Elle explique que, dans la pratique, de nombreux établissements scolaires anticipent et prolongent les vacances d'été par rapport aux dates officielles ; des enquêtes montrent qu'en réalité, ces vacances durent en moyenne huit semaines et un jour et demi, alors que le minimum prévu par la loi est de sept semaines. Elle ajoute que les enfants de la tranche d'âge précitée ne sont autorisés à travailler que cinq jours par semaine pendant les vacances. En nombre de jours, la durée de quatre semaines de travail admise (20 jours) pendant la période minimale de sept semaines de congés scolaires prévue aux Pays-Bas (49 jours) est inférieure à la moitié des vacances d'été, de sorte que le Gouvernement considère que la situation des Pays-Bas est conforme à la Charte.

65. Les délégués grec, allemand et portugaise encouragent le gouvernement néerlandais à fournir dans le prochain rapport des données statistiques sur la durée réelle des congés scolaires telle qu'elle ressort desdites enquêtes, de façon à

pouvoir déterminer s'il existe des preuves suffisantes que les enfants âgés de 15 ans encore soumis à la scolarité obligatoire tirent pleinement bénéfice de cette instruction.

66. Le délégué du Royaume-Uni déclare que dans son pays un nouveau courant d'opinions fait valoir que davantage de courtes périodes de repos réparties sur l'année constituent un moyen plus efficace de garantir le plein bénéfice de l'instruction obligatoire, plutôt que de prévoir une seule et longue période de congés durant l'été.

67. Le Comité insiste pour que les Pays-Bas démontrent que les enfants âgés de 15 ans encore soumis à la scolarité obligatoire ont des périodes de repos suffisantes durant les congés scolaires pour leur garantir le plein bénéfice de l'instruction obligatoire.

68. Le Comité invite le Gouvernement à fournir des informations complètes à ce sujet dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

69. S'agissant du deuxième motif de non-conformité relatif à la livraison de journaux à partir de 6 heures du matin les jours de classe, et ce jusqu'à deux heures par jour, cinq jours par semaine, avant le début des cours, par des enfants âgés de 15 ans encore soumis à la scolarité obligatoire, la déléguée néerlandaise évoque une étude consacrée aux répercussions de la livraison de journaux le matin sur le travail scolaire des jeunes de cette tranche d'âge, étude commanditée par le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, et réalisée en 2003 par l'Institut des Sciences sociales appliquées (ITS) à l'Université Radboud de Nimègue.

70. Elle précise que l'étude a conclu que les résultats scolaires des garçons et des filles qui livraient des journaux n'étaient pas différents de ceux des élèves du même âge qui n'effectuaient pas de telles tournées; aussi le gouvernement néerlandais estime-t-il que les enfants âgés de 15 ans encore soumis à la scolarité obligatoire qui livrent des journaux le matin avant le début des cours, dans les limites autorisées par le droit néerlandais, tirent pleinement bénéfice de leur instruction.

71. Les délégués portugaise et du Royaume-Uni saluent les efforts menés par le gouvernement néerlandais pour évaluer l'impact du travail effectué tôt le matin sur des enfants scolarisés.

72. Le Comité prend note des explications données par le Gouvernement et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

TURQUIE

73. Le délégué turc indique qu'aux termes de l'article 50 de la Constitution turque, nul ne peut être employé dans un travail incompatible avec son âge, son sexe ou sa force. Les mineurs figurent parmi les catégories de personnes devant bénéficier d'une protection particulière sur le plan des conditions de travail. Le nouveau code du travail, entré en vigueur le 10 juin 2003, dispose en son article 71 que l'emploi de mineurs de moins de 15 ans est en principe interdit, mais qu'il est permis de confier à

des mineurs de plus de 14 ans des travaux légers, pour autant qu'ils aient achevé leur instruction obligatoire. L'article 104 dudit code prévoit que le non-respect des dispositions énoncées à l'article 71 doit être sanctionné. Un règlement régissant les principes et procédures d'emploi des mineurs, adopté conformément à l'article 71 du nouveau code du travail, précise notamment que l'emploi ne doit ni gêner la fréquentation scolaire de l'intéressé ni nuire à la réussite de ses études.

74. Le délégué turc indique également que les services d'inspection du ministère du Travail et de la Sécurité sociale surveillent de près l'application du règlement précité; ils organisent régulièrement des actions en ce sens et s'appuient sur les divers projets mis en place dans le cadre du Programme IPEC de l'OIT – par exemple, le projet consacré en 2003 dans la province d'Izmir à l'« Elimination de formes les plus intolérables du travail des enfants" dans certains secteurs économiques. Il ajoute qu'à la suite des mesures prises par le Gouvernement, le nombre total de mineurs qui travaillent a été ramené, dans la tranche des 12-17 ans, de 1 364 000 en 2000 à 615 000 en 2004 ; il assure que les efforts en vue de supprimer le travail des enfants en Turquie se poursuivent.

75. Le Comité note l'entrée en vigueur du nouveau code du travail, qui devrait rendre la situation conforme à la Charte. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ROYAUME-UNI

76. Le délégué du Royaume-Uni décrit tout ce qui a été fait, sur le plan législatif, réglementaire et pratique, pour s'assurer que, quel que soit l'emploi choisi par les enfants, il ne puisse nuire à leur éducation. Des restrictions juridiques ont été mises en place pour ce qui concerne les types d'activités admises, ainsi que le nombre maximum d'heures de travail qu'un enfant est autorisé à effectuer en période scolaire et durant les congés scolaires.

77. Il confirme par ailleurs que les enfants âgés de 13 à 16 ans doivent bénéficier d'une interruption des cours pendant au moins deux semaines durant les vacances d'été et que la durée moyenne de celles-ci est, au Royaume-Uni, de six semaines. Il souligne que la période obligatoire de deux semaines ne constitue qu'un minimum légal fixé au niveau national. En réponse au représentant de la CES, il explique que la décision quant à la période et à la durée des vacances scolaires (dans un cadre prescrivant un nombre minimum de jours où les établissements scolaires doivent être ouverts) appartient aux collectivités locales ou dans certains cas aux établissements scolaires eux-mêmes, et il n'est pas en mesure de faire état d'une quelconque évolution de la législation concernant les périodes de repos obligatoire durant les congés scolaires.

78. Le délégué allemand, appuyé par les délégués néerlandais, irlandais et islandais, insiste sur les bienfaits pédagogiques du travail effectué pendant les vacances; il encourage le gouvernement du Royaume-Uni à fournir des données concernant l'ampleur du phénomène chez les jeunes encore soumis à la scolarité obligatoire, de façon à pouvoir déterminer si, compte tenu aussi de garanties supplémentaires telles que la réglementation relative à la durée maximale du travail, etc., il existe des preuves suffisantes que ces jeunes tirent pleinement bénéfice de

l'instruction obligatoire. La déléguée néerlandaise précise en outre qu'en nombre de jours, la période de repos équivaut à plus de la moitié de six semaines de vacances.

79. La déléguée française, soutenue par le représentant de la CES ainsi que par les délégués grec et portugais, se dit préoccupée par le fait que la situation a été jugée non conforme à la Charte depuis 1987 et estime qu'il serait dès lors opportun de lancer un avertissement.

80. En réponse au Président, le délégué du Royaume-Uni explique qu'il n'existe pas de données permettant de connaître l'ampleur du travail effectué durant les vacances scolaires par des jeunes encore soumis à la scolarité obligatoire.

81. Le Comité met aux voix un avertissement, qui est rejeté par 11 voix pour, 7 contre et 16 abstentions.

82. Le Comité insiste pour que le Royaume-Uni démontre que les enfants âgés de plus de 13 ans ont des périodes de repos suffisantes durant les congés scolaires pour leur garantir le plein bénéfice de l'instruction obligatoire.

Article 7§4 – Durée du travail

TURQUIE

83. Le délégué turc indique que, en vertu de la nouvelle loi sur le travail, les enfants qui ont terminé leur instruction élémentaire et ceux qui ne vont pas à l'école ne peuvent ni travailler plus de sept heures par jour ni plus de 35 heures par semaine. Cependant, pour les mineurs de plus de 15 ans, la durée de travail peut être portée à 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Les enfants qui vont à l'école peuvent travailler au maximum 2 heures par jour et 10 heures par semaine, à condition que les horaires de travail se situent en dehors des heures de cours.

84. En réponse à une question posée par le représentant de la CES, il confirme que la nouvelle loi sur le travail ne s'applique pas aux personnes employées dans l'agriculture, à l'exception de celles qui travaillent dans des exploitations de plus de 50 salariés.

85. Le Comité note l'adoption de la nouvelle loi sur le travail et insiste pour que les dispositions prévoyant une durée de travail raisonnable soient étendues à tous les jeunes travailleurs, et ce dans tous les secteurs.

Article 7§5 – Rémunération équitable**BELGIQUE**

86. La déléguée belge fournit les informations suivantes par écrit :

« I. La formation professionnelle des classes moyennes relève de la compétence des entités fédérées belges.

Les montants d'allocation mensuelle fixés par les différents textes ne sont que des minima.

Les textes actuellement en vigueur dans les communautés française et germanophone disposent que si la commission paritaire a fixé des montants supérieurs à l'allocation mensuelle, le chef d'entreprise doit les respecter.

En communauté flamande, le chef d'entreprise doit payer au moins à l'apprenti l'allocation d'apprentissage « sans préjudice d'une convention collective applicable ».

Donc, l'apprenti est normalement rémunéré par une allocation mensuelle.

Les montants des allocations sont les suivants :

a) en région wallonne :

Au 1 ^{er} janvier 2001	Depuis le 1 ^{er} janvier 2005
- en 1 ^{ère} année : 192,59€	-en 1 ^{ère} année : 206,81€
- en 2 ^e année : 256,79€	-en 2 ^e année : 275,75€
- en 3 ^e année : 333,84€	-en 3 ^e année : 358,47€

b) en communauté flamande :

Les allocations d'apprentissage en communauté flamande sont en moyenne 25% plus élevées qu'en région wallonne et elles sont fixées en fonction d'une part des efforts fournis par les apprentis et d'autre part des investissements des patrons dans la formation des apprentis/élèves.

L'allocation d'apprentissage s'élève au 1^{er} janvier 2005:

Pour les moins de 18 ans :	Pour les plus de 18 ans :
- en 1 ^{ère} année : 258,85€	- en 1 ^{ère} année : 345,13€
- en 2 ^e année : 345,13€	- en 2 ^e année : 3 488,28€
- en 3 ^e année : 431,42€	-en 3 ^e année : 431,42€

c) en communauté germanophone

Montant de l'allocation minimale :

Année d'apprentissage	Avant 2002	A partir de 2002	Depuis septembre 2005
- en 1 ^{ère} année :	142,74€	180€	186,02€ (augmentation de 15%)
- en 2 ^e année :	227,81€	320€	330,70€
- en 3 ^e année :	329,38€	409€	422,68€ (augmentation de 35%)

Une augmentation des allocations minimales ne permettrait plus de trouver des chefs d'entreprise qui acceptent de prendre des jeunes en apprentissage.

Comme le prouve l'exemple des apprentis dans le secteur de l'imprimerie.

La commission paritaire de l'imprimerie prévoit en effet des barèmes spécifiques pour les apprentis.

Les allocations représentent actuellement 50% à 90% du salaire d'un adulte.

La section de formation en imprimerie du centre de formation des classes moyennes en communauté germanophone a dû fermer ses portes, faute de chefs d'entreprise prêts à former des jeunes à ce prix.

En Région wallonne, en 2001, 5 jeunes étaient en contrat d'apprentissage dans la profession d'imprimeur-offset.

Le risque est donc la difficulté, voire l'impossibilité, de trouver des chefs d'entreprise.

II. Outre l'allocation d'apprentissage, l'apprenti perçoit des allocations sociales :

1. Les allocations familiales restent accordées sous certaines conditions, jusqu'à l'âge de 25 ans, pour les apprentis engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage agréé par le S.P.F. des Classes moyennes.

Les allocations familiales mensuelles pour un 1^{er} enfant âgé de 15 ans au moins, dont le parent attributaire de l'allocation est salarié, se montent à 103,82€.

Les allocations familiales mensuelles pour le 2^e enfant âgé de 15 ans au moins s'élèvent à 183,48€.

Ces montants n'avaient jamais été communiqués auparavant.

2. Il y a uniquement un plafond de revenus en vigueur pour le paiement des allocations.

Depuis le 1/08/05, le montant au delà duquel les allocations familiales ne sont plus accordées aux apprentis sous contrat et à certains stagiaires sous convention est passé à 443,89€.

Lors de la fixation des montants de l'allocation d'apprentissage, les gouvernements des entités fédérées veillent à ce que les parents ne perdent pas leurs droits aux allocations familiales et que les jeunes apprentis restent fiscalement à charge de leurs parents en début d'apprentissage.

En effet, si l'indemnité versée à l'apprenti dépasse 443,89€, ce dernier perdra le montant des allocations familiales et il ne gagnera rien de plus alors qu'il coûtera plus cher à l'employeur.

3. L'apprenti bénéficie d'un pécule de vacances.

La réglementation déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés s'applique aux apprentis.

Le pécule de vacances se chiffre à 15,34% des allocations versées durant l'année de référence (qui est l'année précédente).

4. L'apprenti ne supporte aucune cotisation.

III. Application pratique/exemple en octobre 2005 :

Le salaire minimum d'un travailleur adulte, âgé de 21 ans, habitant chez ses parents qui ont un revenu, est de 984,54€ net par mois (il s'agit du salaire minimum garanti C.C.T. 43 du C.N.T.).

Le 1/3 de ce montant est 328,18€.

Les 2/3 de ce montant sont 656,36€.

a) en communauté germanophone :

- Un apprenti en première année, qui est un 1^{er} enfant, perçoit donc mensuellement: 186,02€ (allocation d'apprentissage) + 103,82€ (allocation familiale)= 289,84€

- Un apprenti en troisième année, qui est un 1^{er} enfant, perçoit donc mensuellement: 422,68€ (allocation d'apprentissage) + 103,82€ (allocation familiale) + 28,53€ (pécule de vacances : 15,34% de 186,02€) = 555,15€.

Les 1/3 et 2/3 ne sont pas atteints.

b) en communauté flamande :

- Un apprenti en première année âgé de 15 à 18 ans, qui est un 1^{er} enfant, perçoit donc mensuellement: 258,85€ (allocation d'apprentissage) + 103,82€ (allocation familiale)= 362,67€.

Cet apprenti perçoit plus qu'1/3 du salaire minimum net d'un travailleur adulte.

- Un apprenti en première année âgé de plus de 18 ans, qui est un 1^{er} enfant, perçoit donc mensuellement: 345,13€ (allocation d'apprentissage) + 103,82€ (allocation familiale)= 448,95€.

Le tiers du salaire minimum net d'un travailleur adulte est aussi dépassé.

- Un apprenti en troisième année (la distinction entre celui âgé de – de 18 ans et celui de + de 18 ans n'est plus opérée), qui est un 1^{er} enfant, perçoit donc mensuellement: 431,42€ (allocation d'apprentissage) + 103,82€ (allocation familiale) + 52,94€

(pécule de vacances : 15,34% de 345,13€) = 588,18€.

On ne se situe pas au dessus des 2/3 du salaire minimum net d'un travailleur adulte (656,36€).

Un apprenti en troisième année, qui est un 2^e enfant, perçoit donc mensuellement: 431,42€ (allocation d'apprentissage) + 183,48€ (allocation familiale) + 52,94€

(pécule de vacances : 15,34% de 345,13€) = 667,84€.

On se situe au dessus des 2/3 du salaire minimum net d'un travailleur adulte (656,36€).

c) *En région wallonne :*

- Un apprenti en première année, qui est un 1^{er} enfant, perçoit donc mensuellement: 206,81€ (allocation d'apprentissage) + 103,82€ (allocation familiale)= 310,63€

- Un apprenti en première année, qui est un 2e enfant, perçoit donc mensuellement: 206,81€ (allocation d'apprentissage) + 183,48€ (allocation familiale)= 390,29€.

Ce montant est supérieur à 328,18€.

- Un apprenti en troisième année, qui est un 1er enfant, perçoit donc mensuellement: 358,47€ (allocation d'apprentissage) + 103,82€ (allocation familiale) + 31,72€ (pécule de vacances : 15,34% de 206,81€) = 494€.

- Un apprenti en troisième année, qui est un 2er enfant, perçoit donc mensuellement: 358,47€ (allocation d'apprentissage) + 183,48€ (allocation familiale) + 31,72€ (pécule de vacances : 15,34% de 206,81€) = 573,67€.

Ce montant est supérieur à 656,36€.

En additionnant l'indemnité versée à l'apprenti, les allocations familiales et la part du pécule de vacances dont il bénéficie, on constate que le montant dépasse le 1/3 du salaire de départ d'un travailleur adulte dans 2 des 3 entités fédérées précitées et qu'il en est très proche pour la 3^e. Le 1/3 de ce montant est de 328,18€.

IV. Conclusion.

En conclusion, les indemnités des apprentis ont été augmentées.

Ces derniers perçoivent également des allocations familiales et un pécule de vacances.

Ils ne supportent aucune cotisation.

En tenant compte des allocations sociales, le montant dont bénéficie l'apprenti atteint le 1/3 exigé par le CEDS dans 2 des 3 entités fédérées précitées.

Si les indemnités étaient encore augmentées de manière significative, il est vraisemblable que les apprentis ne trouveraient plus d'entreprises acceptant de les accueillir. »

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

ALLEMAGNE

88. La déléguée allemande explique que le montant des allocations versées aux apprentis dans son pays est fixé par voie de conventions collectives. Elle souligne que ce montant influe sur l'offre de places de formation en apprentissage proposées sur le marché du travail.

Elle ajoute que, même en fin d'apprentissage, l'employeur est tenu d'accorder deux jours de congé par semaine à l'apprenti pour lui permettre de suivre des cours dans un établissement d'enseignement professionnel ; certains règlements en matière de formation professionnelle lui font également obligation d'accorder une autorisation d'absence supplémentaire d'une durée moyenne de deux mois par an afin que

l'intéressé puisse bénéficier d'une formation interentreprises complémentaire. Vu le nombre d'heures que représentent les cours, le gouvernement allemand estime que le montant des allocations versées en fin d'apprentissage est justifié.

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

GRECE

90. La déléguée grecque fournit les informations suivantes par écrit:

« Comme la déléguée l'a indiqué pour l'article 4§1 (rapport détaillé du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions XVI-2, §144), les données présentées dans le rapport ne sont pas comparables et ne doivent pas être comparées. En effet,

- le salaire moyen national renseigné dans le dernier rapport de la Grèce est exprimé en valeur brute. Il inclut les cotisations patronales, les heures supplémentaires, les allocations spéciales ainsi que toutes les autres charges qui incombent à l'employeur sans pour autant constituer un revenu pour le travailleur ;
- à l'inverse, le salaire mensuel minimum – le salaire légal – représente la rémunération minimale versée aux jeunes travailleurs et n'inclut aucun des éléments pécuniaires précités. Il est exprimé en valeur nette.

Elle souligne que la jurisprudence du CEDS relative à l'article 4§1 demande expressément que la comparaison porte sur le montant net du salaire moyen national et le montant net du salaire minimum légal. Les données fournies par la Grèce dans son rapport concernent le salaire moyen national brut et le salaire minimum légal net. La comparaison de données non comparables a créé un malentendu. Le prochain rapport contiendra toutes les informations nécessaires. »

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

PAYS-BAS (Royaume d'Europe)

92. La déléguée néerlandaise fournit les informations suivantes par écrit :

« Pour le Gouvernement, le régime néerlandais des salaires minima versés aux jeunes doit être apprécié en tenant compte de trois arguments déterminants, à savoir que ce système doit :

- 1) assurer un niveau de vie décent;
- 2) ouvrir des perspectives d'emploi suffisantes;
- 3) encourager les jeunes travailleurs à achever leur formation.

- 1) Assurer un niveau de vie décent

D'un point de vue économique, le but d'un salaire minimum pour les jeunes n'est pas de garantir des ressources suffisantes pour subvenir aux besoins d'une famille par

ce seul revenu. Il se veut une rétribution raisonnable de leur productivité, dont il est généralement admis qu'elle est plus faible que celle des salariés plus expérimentés. C'est là ce qui justifie le montant inférieur du salaire minimum des jeunes.

Dans l'immense majorité des cas, les travailleurs de moins de 23 ans n'ont pas à subvenir aux besoins d'une famille avec un seul revenu. S'ils ont à le faire, un complément au titre de la garantie de ressources leur est versé dans le cadre du régime d'assistance sociale, à hauteur du niveau général de ressources applicable au-delà de 22 ans. La protection sociale qui existe aux Pays-Bas est supérieure à ce qui se pratique dans d'autres pays. De plus, aux Pays-Bas, les parents assument l'entière responsabilité financière de leurs enfants jusqu'à l'âge de 21 ans. Outre l'assistance sociale, plusieurs prestations soumises à condition de ressources viennent s'ajouter au revenu minimum, comme par exemple l'aide au logement et ou les allocations de maladie.

2) Ouvrir des perspectives d'emploi suffisantes

Selon des études économiques internationales, il existe clairement un lien entre le niveau des salaires minima et l'emploi, surtout pour les jeunes travailleurs. L'analyse de la politique néerlandaise en matière de salaires minima dans les années 1980 montre que le fait d'avoir baissé ces salaires pour les jeunes a nettement amélioré leurs perspectives d'emploi. Cela a aussi entraîné une forte baisse du taux d'abandon scolaire. L'expérience acquise au début des années 1980 a fait apparaître que des salaires minima élevés (pour les jeunes) détérioraient rapidement leurs perspectives d'emploi. Les ouvrages économiques publiés sur le plan international nous font croire que ce constat demeure valable (cf. Neumark et Wascher, 2004), surtout si l'on considère que les salaires minima versés aux Pays-Bas sont parmi les plus hauts de l'Union européenne. D'après les données d'Eurostat, les Pays-Bas ont, après le Luxembourg, le salaire minimum le plus élevé de l'Union (cf. tableau 1).

Aux Pays-Bas, le salaire minimum est un seuil absolu. Les rémunérations les plus basses fixées lors de négociations collectives entre employeurs et syndicats sont généralement plus élevées que le salaire minimum.

Les données Eurostat indiquent également qu'aux Pays-Bas, le pourcentage de travailleurs à temps complet rémunérés au salaire minimum est l'un des plus faibles d'Europe (cf. tableau 2). Le salaire minimum est surtout le lot de jeunes et de femmes qui exercent des emplois à temps partiel. Les autres salariés ont des revenus supérieurs à ce seuil, fixés dans le cadre de conventions collectives. Il apparaît donc que le système néerlandais des salaires minima améliore en fait les perspectives d'emploi des jeunes.

Selon le Gouvernement, c'est grâce aussi à ce système que les Pays-Bas affichent un taux de chômage des jeunes parmi les plus bas d'Europe (cf. graphique 1).

3) Encourager les jeunes travailleurs à achever leur formation

Un salaire minimum relativement élevé incite les jeunes à quitter l'école et à prendre un emploi. Les Pays-Bas ont vu là un argument de poids en faveur de salaires minima moins élevés pour les jeunes, car un faible niveau d'études conduit à un fort taux de chômage, comme en témoignent d'ailleurs les chiffres du chômage ventilés par niveau d'instruction aux Pays-Bas (cf. tableau 3).

Le taux de chômage est particulièrement significatif si l'on examine les taux d'abandon scolaire aux Pays-Bas, qui sont supérieurs à ceux observés dans les pays voisins. Le pourcentage de jeunes de 18 à 24 ans qui quittent prématurément l'école est inférieur à la moyenne des 25 pays de l'UE, mais il est élevé au regard des pays scandinaves, de la Belgique et de l'Allemagne. Augmenter le salaire minimum des jeunes risquerait, à notre avis, de se traduire par une hausse des décrochages scolaires et de moins bonnes perspectives d'emploi pour les jeunes.

En résumé,

le gouvernement néerlandais considère que le système des salaires minima versés aux jeunes est satisfaisant au regard des trois facteurs précités – niveau de vie décent, perspectives d'emploi et prévention des abandons en cours d'études. »

Tableau 1: Le top 5 des salaires minimum parmi les Etats membres de l'UE et dans les pays candidats, janvier 2004 en Euros

	2003	2004	2005
Luxembourg	1369	1403	1467
Pays-Bas	1249	1265	1265
Belgique	1163	1186	1210
Royaume-Uni	1106	1083	1197
France	1154	1173	1197

Source: Eurostat

Tableau 2: pourcentage de salariés à temps complet percevant le salaire minimum dans l'Union européenne, les pays candidats et les Etats-Unis, 2002

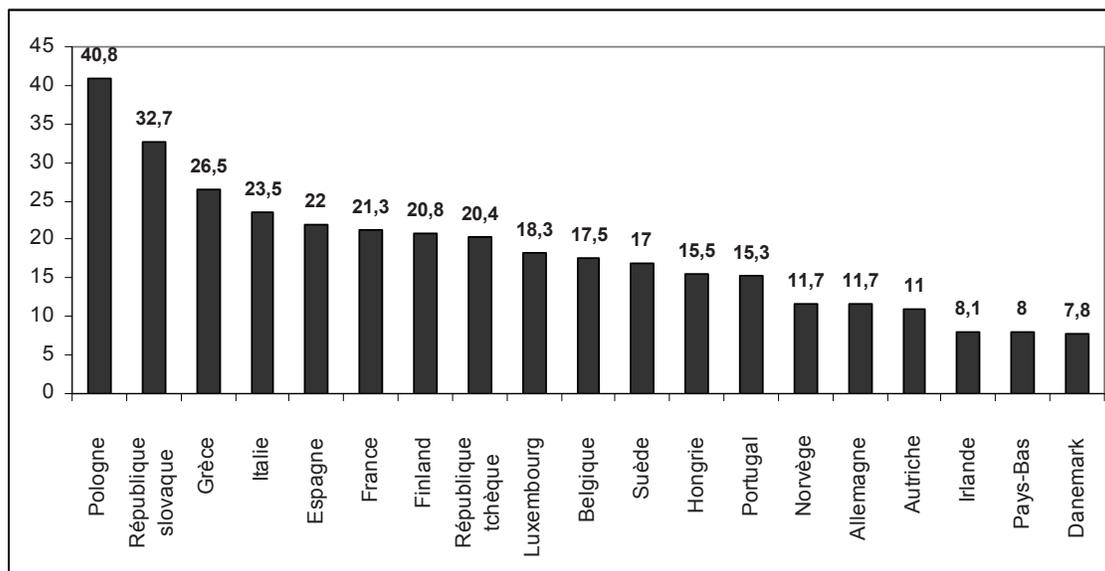
	total	masculine	féminine
Estonie	0,8	0,7	1
Royaume-Uni	1,9	1,4	2,7
République Tchèque	2	1,1	2,8
Irlande	2,1	1,6	3
Pays-Bas	2,3	1,8	4,2

Source: Eurostat

Tableau 3: Chômage par niveau d'éducation (% , 2002)

Education (niveau)		
Bas	Basis	7,7
	MAVO	7,2
	VBO	4,8
Intermédiaire	HAVO/VWO	5,7
	MBO	3
Élevé	HBO	3
	WO	3,7
Total		4,1

Source: CBS (Enquête beroepsbevolking)

Graphique 1: Chômage des jeunes dans certains pays européens

Source: OCDE, Perspectives de l'Emploi de l'OCDE 2005. »

93. La représentante de l'OIE, soutenue par le délégué irlandais, est d'avis que les arguments avancés par les Pays-Bas sont tout à fait valables d'autant plus qu'en ce qui concerne les apprentis, le coût de leur travail a une double composante salaire et formation.

94. Le représentant de la CES fait remarquer que manifestement les Pays-Bas n'ont aucune intention d'améliorer la situation et qu'il conviendrait que le Comité leur adresse un message fort.

95. Les délégués maltais, chypriote et danois considèrent qu'il est dangereux d'arguer de ce que la politique de salaires bas encourage les jeunes à rester à l'école car il n'apparaît pas décent de laisser certains jeunes sans protection pour permettre aux autres de rester à l'école. Le délégué danois souligne toutefois qu'en pratique les chiffres fournis par les Pays-Bas sont tout à fait convaincants.

96. En réponse à une demande de la déléguée française, le Secrétariat précise les liens entre la conclusion relative à l'article 7§5 et la conclusion relative à l'article 4§1 en ce qui concerne les Pays-Bas.

97. La déléguée néerlandaise précise qu'à son avis il y a une erreur dans les calculs retenus par le CEDS car le salaire des apprentis est calculé par rapport au salaire minimum des travailleurs adultes de plus de 23 ans et non des jeunes travailleurs de 18 ans.

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

99. Référence est faite aux observations et à la discussion du Comité figurant ci-dessus sous l'angle du premier motif de non-conformité.

100. Le Comité rejette par 22 voix contre, 0 pour et 6 abstentions la proposition d'adresser un avertissement aux Pays-Bas.

ESPAGNE

101. Le délégué espagnol confirme que les jeunes travailleurs ont désormais droit au salaire minimum national à taux plein, mais reconnaît que ce taux demeure malheureusement trop faible. Il informe le Comité que le gouvernement espagnol a l'intention de relever, d'ici 2008, le salaire minimum national à un niveau qui serait au moins égal à 60% du salaire moyen national, ce qui irait dans le sens indiqué par le CEDS dans sa conclusion. Il fait observer que le salaire minimum est d'ores et déjà proche de ce niveau.

102. Le Comité note l'intention du Gouvernement de relever le salaire minimum national et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

TURQUIE

103. Le délégué turque fournit les informations suivantes par écrit :

« La loi n° 3308 relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle dispose, au chapitre « Rémunération et couverture sociale », que les rémunérations dues aux aspirants apprentis, aux apprentis et aux étudiants qui suivent une formation professionnelle en entreprise, de même que les revalorisations de ces rémunérations, doivent résulter d'une décision prise par le directeur ou le propriétaire de l'entreprise et l'apprenti – s'il est majeur – ou son tuteur ou parent naturel – s'il ne l'est pas encore. La loi précise par ailleurs que les étudiants, aspirants apprentis ou apprentis ne peuvent être payés à un taux inférieur à 30% du salaire minimum légal et que la rémunération en question doit être exonérée de toute forme de fiscalité.

Le montant brut du salaire minimum légal arrêté par la Commission de fixation du salaire minimum était, à la date du 1er janvier 2005, de 415,80 nouvelles livres turques (NTL) (251€) pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, et de 488,70NTL (295€) pour les plus de 16 ans. Le montant net correspondant s'établissait à 297,92NTL (180€) pour le premier et à 350,15NTL (211€) pour le second.

En 2003, le salaire minimum légal était, en valeur nette, de 190,53NTL (115€) pour les travailleurs de moins de 16 ans, et de 226,00NTL (136€) pour les plus de 16 ans. Le salaire moyen net des travailleurs adultes du secteur privé s'élevait, la même année, à 864,554NTL (522€).

Toute infraction à la loi n° 4857 et à la réglementation en la matière fait l'objet d'une enquête de la part des inspecteurs du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, du ministère des Finances, et des collectivités locales ; si l'infraction est établie, des sanctions correspondantes sont infligées au contrevenant. »

104. Le Comité invite la Turquie à mettre la situation en conformité avec la Charte.

ROYAUME-UNI

105. Le délégué du Royaume-Uni déclare qu'en octobre 2004 (hors période de référence), le Gouvernement a institué un salaire minimum pour les travailleurs âgés de 16 et 17 ans. Son montant a été fixé à 3£ de l'heure, ce qui représente 73% du taux versé aux jeunes de 18 ans, qui correspond lui-même à 84,5% du taux adulte. Le salaire minimum payé aux travailleurs adultes devrait augmenter de 4,2% en 2005.

106. Le Comité note avec satisfaction l'évolution positive concernant la hausse des salaires minima et décide d'attendre le rapport suivant et l'examen du CEDS.

Article 7§6 – Temps de formation professionnelle

PAYS-BAS (Royaume d'Europe)

107. La déléguée néerlandaise souligne que le gouvernement des Pays-Bas admet qu'il faut pouvoir démontrer que la grande majorité des jeunes travailleurs jouissent du droit d'être rémunérés pour le temps consacré à la formation professionnelle avec l'accord de l'employeur. Elle explique qu'aux Pays-Bas, les jeunes travailleurs concernés par ce problème sont ceux qui quittent leur emploi pour reprendre des études afin d'acquérir des qualifications, ainsi que ceux qui s'appêtent à intégrer un dispositif combinant étude et travail dans le cadre de l'enseignement professionnel – « congé prolongé » ou « congé d'étude fractionné » (programmes BBL).

108. Elle ajoute que les jeunes qui bénéficient d'une formule BBL ne perçoivent pas d'aide financière pour celui des cinq jours hebdomadaires ouvrés qu'ils consacrent à la formation, mais qu'ils sont rémunérés sur la base de leur contrat d'emploi et couverts par la convention collective applicable dans l'entreprise où ils travaillent.

109. La déléguée néerlandaise annonce que le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi va prochainement lancer une étude afin de déterminer si la grande majorité des jeunes travailleurs jouissent du droit d'être rémunérés pour le temps consacré à la formation professionnelle. Le ministère examinera, au vu des résultats de cette étude, si la situation est conforme à la Charte et s'il convient de mettre des mesures en place.

110. Le Comité prend note de l'intention du Gouvernement de réaliser une étude en vue de déterminer quelle est la proportion de jeunes travailleurs qui ont droit à être rémunérés pour le temps consacré à la formation professionnelle et qu'il envisage de prendre des mesures appropriées selon les résultats de cette étude.

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

TURQUIE

112. Le délégué turque fournit les informations suivantes par écrit :

« Aux termes de l'article 7 du règlement régissant les principes et procédures en matière d'emploi d'enfants et adolescents pris en application de la nouvelle loi n° 4857 sur le travail, sont comptabilisées comme temps de travail :

- a) les heures consacrées à la formation que l'employeur est tenu d'offrir ;
- b) les périodes de stages et rencontres organisés par l'employeur à l'extérieur de l'entreprise et celles consacrées aux programmes de formation professionnelle proposés par les organismes habilités à cet effet ;
- c) la participation des enfants et des jeunes à des conférences, travaux de commission et réunions organisées à leur intention par des instances nationales et internationales.

Par ailleurs, l'article 20 de la loi n° 3308 relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle dispose que « les cours théoriques dispensés aux élèves qui suivent une formation en entreprise doivent être donnés dans les centres et écoles de formation professionnelle et technique ou dans les services de formation des entreprises. Les cours théoriques reçus pendant les horaires de travail doivent être d'au moins douze heures par semaine. Cet enseignement peut aussi être intensif. Les jours où sont dispensés les cours théoriques, élèves et apprentis doivent être considérés comme bénéficiant d'une autorisation d'absence. »

Dans le cadre du Programme IPEC de l'OIT et à l'occasion du « projet visant à éliminer avant la fin de l'année 2023 les formes les plus intolérables du travail des enfants dans certains secteurs à Izmir », qui a été mis en œuvre du 15 septembre 2000 au 31 mai 2004, 4 892 entreprises ont fait l'objet de visites d'inspection qui ont permis d'examiner les conditions de travail de 1 163 apprentis en formation professionnelle. Il est ainsi apparu que les heures de formation professionnelle étaient comptabilisées comme temps de travail et que les intéressés percevaient l'intégralité de leur rémunération. En outre, les 6 079 enfants et jeunes ayant pris part aux différents stages complémentaires et autres dispositifs de formation et de réadaptation proposés dans le cadre du projet ont été rémunérés à taux plein par leurs employeurs, ceux-ci considérant que le temps y afférent entrainait dans les heures de travail.

Lors de leurs visites régulières et ponctuelles, les inspecteurs du travail ont également constaté que le temps de formation avait été considéré comme des heures de travail et rémunéré comme tel. »

113. Le Comité invite la Turquie à mettre la situation en conformité avec la Charte.

Article 7§8 – Interdiction du travail de nuit

BELGIQUE

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

« Il convient de faire une distinction entre les mineurs encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein, et les autres mineurs plus âgés.

1. Les jeunes travailleurs.

La loi du 16 mars 1971 sur le travail précise en son article 2 qu'il faut entendre par « jeunes travailleurs » des travailleurs mineurs qui sont âgés de 15 ou plus et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

C'est bien cette notion qui est reprise à l'article 34 bis de la même loi.

Ainsi des aménagements sont prévus à l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans occupés à des travaux continus ou en équipes successives, les limites de 20 h et 6 h (définition générale du travail de nuit) sont dans ces cas portées à 22h et 6 h ou à 23h et 7h.

Ce même article prévoit la possibilité d'occuper des jeunes travailleurs de plus de 16 ans lorsque l'employeur invoque une des hypothèses visées à l'article 26 de la même loi et ce moyennant l'avertissement du service Contrôle des lois sociales du Service Public Emploi, Travail et Concertation sociale. Ces hypothèses sont très rares (l'article 26 vise les cas de force majeure) et ne sont pas reprises séparément dans les statistiques du service Contrôle des lois sociales.

2. Les mineurs encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein .

Les mineurs âgés de moins de 15 ans ou qui sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein (laquelle prend fin à l'âge de 16 ans), sont visés par une interdiction générale de tout travail, hormis les deux exceptions ci-après :

- les activités entrant dans le cadre de l'éducation ou de la formation des enfants ;
- certaines activités, non comprises dans le champ d'application précité, et limitativement énumérés par la loi (activités à caractère artistique ou culturel, enregistrements audiovisuels à caractère publicitaire ou non, sessions de photos ou défilés de mode) : toutes ces activités sont autorisées sous la condition de l'octroi d'une dérogation écrite préalable.

La dérogation écrite préalable est accordée par le Directeur général de la Direction générale Contrôle des lois sociales précitée sur la base d'une demande écrite des organisateurs et des autorisations écrites des parents des enfants concernés.

Le Directeur général ne peut octroyer la dérogation que si la demande satisfait aux prescriptions légales.

En ce qui concerne les prestations de nuit les dispositions légales suivantes doivent être respectées impérativement :

Pour les activités d'un enfant jusque et y compris 6 ans, les dérogations individuelles ne sont accordées que lorsque ces activités sont exercées entre 8 et 19 heures.
Pour les activités d'un enfant de 7 jusque et y compris 11 ans, les dérogations individuelles ne sont accordées que lorsque ces activités sont exercées entre 8 et 22 heures.
Pour les activités d'un enfant de 12 à 15 ans ou qui est encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein, les dérogations individuelles ne sont accordées que lorsque ces activités sont exercées entre 8 et 23 heures.

La législation interdit également de façon générale de faire ou laisser exercer par des enfants une activité qui peut avoir une influence désavantageuse sur le développement de l'enfant sur le plan pédagogique, intellectuel ou social, mettre en danger son intégrité physique, psychique ou morale ou qui est préjudiciable à tout aspect de son bien être.

Sur cette base le Directeur général dispose d'un pouvoir d'appréciation permettant de ne pas accorder d'autorisations pour des heures jugées tardives, même comprises dans les limites ci-dessus, si l'intérêt de l'enfant le justifie (notamment ne pas compromettre sa scolarité).

Les dossiers d'autorisation qui impliquent principalement des prestations se déroulant jusqu'à 22 heures ou 23 heures selon l'âge, concernent uniquement la participation d'enfants à des manifestations à caractère artistique ou culturel (essentiellement représentations publiques en soirée de pièces de théâtre, opéra, ballets, chœurs, ...).

Ces dossiers étaient en 2004 au nombre de 124, sur un total de 428 dossiers d'autorisation accordée toutes catégories confondues, soit une proportion de □ 29%. Le total d'enfants concernés par ces prestations artistiques de soirée a été de 981 (dont 52 âgés de 7 à 11 ans et 429 âgés de 12 à 15 ou 16 ans). Par rapport au total des enfants qui ont obtenu une autorisation en 2004 (soit 3209), ce chiffre représente une proportion de □ 30%. »

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

REPUBLIQUE TCHEQUE

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

« La situation évoquée dans cette conclusion de non-conformité devra faire l'objet d'une analyse plus approfondie, à l'issue de laquelle des mesures appropriées seront arrêtées. Pour l'heure, elle demeure inchangée.

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

TURQUIE

118. Le délégué turc confirme que la nouvelle loi sur le travail ne s'applique ni aux personnes employées dans l'agriculture, à l'exception de celles qui travaillent dans des exploitations de plus de 50 salariés, ni à celles employées dans le secteur du commerce.

119. En réponse à une question du représentant de la CES, il précise que, bien qu'aucune disposition légale n'interdise le travail de nuit pour les jeunes qui sont employés dans le secteur du commerce, il ne s'y pratique pas au motif que la loi sur les municipalités n'autorise pas l'ouverture des magasins après minuit. Cette information est confirmée par le Secrétariat.

120. La déléguée roumaine demande pourquoi l'interdiction du travail de nuit n'a pas été étendue à tous les secteurs d'activité, comme annoncé la dernière fois.

121. Le délégué turc déclare que le Gouvernement est déterminé à modifier la législation en ce sens, mais que les procédures sont fort longues.

122. Le représentant de la CES insiste sur le fait que les jeunes travailleurs employés dans des exploitations agricoles continuent de poser problème ; il demande combien de ces exploitations comptent plus de 50 salariés.

123. Le délégué turc ne possède pas ces chiffres.

124. Le Comité adopte, par 22 voix pour, 2 contre et 7 abstentions, un avertissement à l'adresse de la Turquie, demandant que conformément à la Charte toutes les mesures soient prises pour interdire le travail de nuit dans tous les secteurs.

Article 7§9 – Contrôle médical régulier

REPUBLIQUE TCHEQUE

125. La déléguée tchèque fournit les informations suivantes par écrit:

« En vertu de l'article 137 du code du travail, les dispositions du Titre II, chapitre V (hygiène et sécurité au travail) s'appliquent non seulement aux salariés, mais aussi à d'autres catégories, à savoir:

- (a) les personnes établies à leur propre compte ;
- (b) les personnes qui ont une activité professionnelle relevant d'autres dispositions légales (loi sur le commerce, par exemple) et n'employant aucun salarié ;
- (c) les conjoints ou enfants de l'une des personnes visées aux points (a) ou (b), qui travaillent avec elles.

Le Titre II du code du travail fait également obligation d'informer les salariés des examens médicaux préventifs auxquels ils doivent se soumettre dans le cadre de

l'exercice de leur emploi, selon ce que prévoient les dispositions légales plus particulièrement applicables. Les travailleurs qui n'ont pas d'employeur doivent également passer les examens médicaux préventifs. »

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

TURQUIE

127. Le délégué turc explique qu'aux termes de la nouvelle législation, les jeunes travailleurs âgés de 14 à 18 ans doivent se soumettre à des examens médicaux périodiques tous les six mois. Ces examens se font sur le lieu de travail.

128. Le représentant de la CES souligne que le texte ne s'applique pas aux jeunes travailleurs employés dans des exploitations agricoles de moins de 50 salariés.

129. En réponse à une question posée par le délégué allemand, le Secrétariat confirme que l'article 7§9 s'applique à tous les secteurs et n'est pas soumis à la règle de la grande majorité prévue à l'article 33.

130. Le Comité adopte, par 19 voix pour, 1 contre et 10 abstentions, un avertissement à l'adresse de la Turquie, demandant que conformément à la Charte toutes les mesures soient prises pour assurer que l'obligation de prévoir des contrôles médicaux réguliers s'applique à tous les secteurs.

Article 7§10 – Protection contre les dangers physiques et moraux

REPUBLIQUE TCHEQUE

131. La déléguée tchèque fournit les informations suivantes par écrit:

« Un projet d'amendement existe, il devrait remédier à la situation. La nouvelle version du code pénal qualifie de délit non seulement la diffusion, sous diverses formes, de matériel pornographique impliquant des enfants, mais aussi sa détention.

La modification du code pénal (qui devait prendre effet au 1^{er} janvier 2005) n'a pas encore été approuvée. Il est prévu, en l'état actuel, que le code pénal modifié entrera en application le 1^{er} janvier 2006. »

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

POLOGNE

133. La déléguée polonaise indique que le code pénal a été modifié en date du 18 mars 2004 et que la protection des mineurs a été renforcée dans le sens voulu par le CEDS. En décembre 2002, la Pologne a ratifié le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution infantile et la pornographie impliquant des mineurs, et la législation polonaise est à présent

conforme sur ce point. De réels progrès ont été réalisés en matière de protection des mineurs contre l'exploitation sexuelle. Toutes les informations à ce sujet figureront dans le prochain rapport.

134. Le Comité note les évolutions positives intervenues sur le plan législatif et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

PORTUGAL

135. La déléguée portugaise fournit les informations suivantes par écrit :

« Le dernier rapport ne mentionne pas l'entrée en vigueur de la loi n° 99/2001 portant modification de l'article 172° du code pénal et réprimant la détention, dans le but de les exhiber ou de les distribuer, de photos, films ou vidéos à caractère pornographique mettant en scène des mineurs de moins de 14 ans. Ces faits tombent sous le coup de l'article 172°, paragraphe 3, alinéas c et e, et sont passibles d'une peine d'emprisonnement de trois ans.

De plus, la législation portugaise est en conformité avec d'autres instruments internationaux adoptés dans ce domaine et le Portugal a ratifié en mars 2003 le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution enfantine et la pornographie impliquant des mineurs. »

136. 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 8§1 – Congé de maternité

DANEMARK

137. Le délégué danois explique le système de fonctionnement du congé de maternité et du congé parental au Danemark. Toute femme qui remplit les conditions d'emploi requises par la loi sur la maternité a droit à 4 semaines de congé durant la grossesse et à 14 semaines de congé après la naissance. En outre, le père a droit à 2 semaines de congé après la naissance. Un congé parental de 32 semaines peut ensuite être pris par chacun des parents ou partagé entre eux.

138. Durant le congé de maternité, les femmes ont droit à percevoir soit leur salaire – c'est le cas pour 70% d'entre elles -, soit des prestations. Elles n'ont donc guère intérêt, sur le plan financier, à reprendre le travail avant la fin du congé de maternité. Les femmes bénéficient d'une protection contre le licenciement durant le congé de grossesse et de maternité.

139. Aucune revendication catégorielle n'a jamais été formulée pour rendre le congé postnatal obligatoire au-delà de deux semaines : la préservation des revenus et la protection contre le licenciement font que les femmes ne sont pas forcées de reprendre le travail avant la fin de leur congé ; dans la pratique, 95% d'entre elles prennent au moins quatorze semaines de congé postnatal et 98% huit semaines. Au

Danemark, les débats ont porté sur l'allongement et l'assouplissement du congé, ainsi que sur les moyens d'inciter davantage d'hommes à le prendre.

140. Le Comité note une nouvelle fois que l'absence d'une période de congé obligatoire d'une durée de six semaines ne fait pas obstacle à la protection des droits des femmes au Danemark, que ces dernières bénéficient d'une solide protection sur le plan économique et qu'elles sont protégées contre les licenciements abusifs. Dans les faits, 95% des femmes prennent au moins quatorze semaines de congé. Aucune véritable restriction ne vient entraver l'exercice de leur droit de prendre ce congé.

141. 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 danois 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.

142. Le Comité décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

GRECE

143. Le délégué grec fournit les informations suivantes par écrit:

« La phrase récapitulative de la conclusion du CEDS pour l'article 8§1 mentionne l'expression « congé de maternité » ; il s'agit sans doute d'une erreur d'impression, car :

- (1) dans tout le corps du texte, le CEDS se concentre sur les prestations de maternité ;
- (2) aucune des conditions mises en cause ne concerne l'octroi du congé de maternité au regard de la législation grecque.

Ce sont donc les prestations de maternité qui sont visées, le CEDS critiquant surtout le fait que les périodes de chômage ne sont pas considérées comme des périodes d'emploi lors de la détermination du droit aux prestations.

Il faut cependant indiquer que, lorsqu'une salariée ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier d'une prestation de maternité, elle reçoit à titre subsidiaire une prestation d'assistance sociale qui lui est servie dans ce même esprit - pratique que la jurisprudence du CEDS juge positive. Ces informations figuraient dans le rapport, mais la conclusion adoptée pour la Grèce n'en a pas moins été négative, pour la raison déjà évoquée.

Il convient de noter que la Grèce applique depuis plus de vingt ans les termes des dispositions de l'article 8§1 et de la Convention n° 103 de l'OIT relative à la protection de la maternité et, de l'avis du gouvernement grec, la législation s'y conforme pleinement.

Il est attendu que le CEDS réexaminera cette conclusion négative pour la première fois au vu des informations complémentaires soumises dans le prochain rapport pour expliquer la structure et la philosophie du système de sécurité sociale de la Grèce.

Le système grec est contributif et redistributif; la pré-condition de durée requise pour avoir droit à la prestation de maternité (200 jours) se compte en jours d'assurance, et non en jours d'emploi. Autrement dit, il faut que les cotisations de sécurité sociale correspondant aux jours d'emploi aient été acquittées. Durant les épisodes de chômage, aucune cotisation n'est due aux caisses de sécurité sociale – cotisations nécessaires pour l'octroi des prestations de maternité. Toutes ces informations seront présentées sous forme analytique dans le prochain rapport grec. »

144. Le Comité invite la Grèce à mettre la situation en conformité avec la Charte.

LETTONIE

145. Le délégué letton fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Gouvernement est en train d'examiner la situation car il apparaît en effet que, si la législation du travail interdit expressément l'emploi des femmes dans les deux semaines suivant l'accouchement, les statistiques montrent que la durée moyenne du congé postnatal est de 61,3 jours (plus de huit semaines). Dans les faits donc, la plupart des femmes arrêtent de travailler pendant au moins huit semaines après la naissance de l'enfant.

146. Le représentant de la CES souligne qu'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 faut donc insister auprès du gouvernement letton pour qu'il se conforme à la Charte, en lui rappelant que cet article n'entend pas seulement protéger l'égalité des chances, mais s'attache d'abord et avant tout à protéger la santé et la sécurité de la mère comme de l'enfant. »

147. Le Comité invite la Lettonie à mettre la situation en conformité avec la Charte.

MALTE

148. Le délégué maltais indique que la situation a été corrigée et que le CEDS en a pris note dans sa conclusion. Le prochain rapport fournira toutes précisions utiles sur les changements intervenus.

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

ROYAUME-UNI

150. Sur le premier motif de non-conformité, le délégué du Royaume-Uni explique qu'il n'y a pas, au Royaume-Uni, de congé postnatal obligatoire au-delà des deux semaines qui suivent la naissance. La position du Gouvernement est que les femmes sont en droit de choisir elles-mêmes, en concertation avec les médecins,

quand elles souhaitent reprendre le travail. Les statistiques officielles montrent qu'en 2002, plus de 99% des femmes ont pris au moins six semaines de congé.

151. S'agissant du second motif de non-conformité, comme l'a relevé le Comité, le montant de la prestation légale de maternité (SMP) a été revu mais ce réajustement est intervenu en dehors de la période de référence. La SMP a augmenté de plus de 70% entre 2001 et 2005 ; qui plus est, la durée de service de la prestation a été portée de 18 à 26 semaines, et un nouvel allongement est envisagé.

152. Certains délégués observent que la situation du Royaume-Uni pour ce qui concerne le premier motif de non-conformité est semblable à celle qui existe dans d'autres Etats ; ils partagent l'idée que le congé de maternité est un droit et ne doit pas être une obligation. Ils soulignent en outre que plus de 99% des femmes utilisent ce congé.

153. Le représentant de la CES rappelle tout d'abord que la situation de non-conformité dure depuis fort longtemps (depuis les Conclusions II) et souligne ensuite que le fait de prendre un congé suffisant après la naissance est perçu comme un moyen de protéger non seulement la mère, mais aussi et surtout le nouveau-né. Quant au 1% de femmes qui, au Royaume-Uni, ne prennent pas au moins six semaines de congé, il se demande ce qu'un tel pourcentage représente en termes absolus et combien d'entre elles agissent de la sorte pour des motifs ou contraintes économiques.

154. Le Comité relève que, dans les faits, 99% des femmes prennent au moins six semaines de congé de maternité; il demande s'il existe de quelconques raisons économiques qui pousseraient des femmes à anticiper la reprise de leur activité professionnelle.

155. Le Comité demande instamment au Gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 8§2 – Illégalité du licenciement durant le congé de maternité

BELGIQUE

156. La déléguée belge déclare qu'il n'existe pas dans la réglementation relative à la protection de la maternité – loi du 16 mars 1971 sur le travail - de disposition spécifique prévoyant la réintégration des femmes licenciées illégalement pour des raisons liées à la grossesse ou à la maternité.

157. Cela étant, la loi du 25 février 2003 relative à la non-discrimination (M.B. du 17-03-2003) permet leur réintégration dans certains cas. Lorsque la salariée n'est pas réintégrée, elle peut obtenir soit une indemnité équivalant à six mois de rémunération brute, soit une somme versée à titre de réparation du préjudice réel qu'elle a subi.

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

REPUBLIQUE TCHEQUE

159. La déléguée tchèque rappelle les discussions précédentes du Comité et indique que le dernier rapport a omis de mentionner l'interprétation pertinente de la législation (relative à la prévention du non-usage de l'article 46, paragraphe 1 b)) et précise qu'en réalité, les licenciements prononcés en pareil cas ne seraient pas légaux. La situation doit être vue dans le contexte de l'article 242 du code de travail. Toutes les informations pertinentes figureront dans le prochain rapport.

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

FINLANDE

161. Référence est faite aux observations et à la discussion du Comité figurant ci-dessus sous l'angle de l'article 1^{er} du Protocole additionnel.

MALTE

162. Le délégué maltais déclare que la situation a été corrigée ; il confirme que les salariées à temps partiel et les salariées apparentées à leur employeur ne peuvent être licenciées pour cause de grossesse ou de maternité. Le CEDS en a pris note dans sa conclusion. Le prochain rapport fournira toutes précisions utiles sur les changements intervenus.

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

POLOGNE

164. La déléguée polonaise fait état de l'entrée en vigueur d'un nouveau texte législatif – la loi de 2004 relative aux conditions de rupture des relations d'emploi –, qui a modifié les règles en matière de licenciement et qui s'applique également aux personnes en congé de maternité ou en congé parental. Des informations complémentaires concernant cette législation figureront dans le prochain rapport.

165. Le Comité note l'entrée en vigueur de la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ESPAGNE

166. S'agissant de la situation des employées de maison, le délégué espagnol souligne la nature particulière de leur relation de travail ; il déclare que les textes qui encadrent leur emploi sont cependant quelque peu dépassés, et précise que le Gouvernement a l'intention de les actualiser afin que leurs conditions d'emploi soient conformes aux normes de la Charte et de l'OIT.

167. Quant à la question du licenciement des femmes durant la période de protection de la maternité, la législation espagnole autorise effectivement qu'elles soient licenciées dans le cadre d'un licenciement collectif. Dans les faits, cela se produit très rarement. La législation relative aux licenciements collectifs prévoit une concertation entre l'employeur et les syndicats/représentants des travailleurs afin de définir les critères à prendre en compte pour ces licenciements ; les femmes en congé de maternité sont d'ordinaire exclues de tels plans. Cependant, des débats sont entamés en Espagne sur des modifications du Statut des travailleurs, et ce problème pourrait être examiné à cette occasion.

168. Le Comité note l'intention du gouvernement espagnol d'examiner les deux questions et l'appelle instamment à mettre la situation en conformité avec la Charte.

Article 8§3 – Pauses d'allaitement

ESPAGNE

169. Le délégué espagnol fournit les informations suivantes par écrit :

« L'article 7 du décret royal 1424/85 du 1er août 1985, qui régit la situation particulière des employées de maison au regard de l'emploi, ne contient aucune disposition sur la prise en compte des pauses d'allaitement dans le temps de travail, pauses dont le principe général est inscrit à l'article 37.4 du Statut des travailleurs.

Aux termes d'une disposition additionnelle du décret royal, les textes ordinaires de la législation du travail s'appliquent sauf cas particulier dont il serait fait mention et sous réserve que ces textes soient compatibles avec les spécificités de l'emploi.

Les spécificités des employées de maison ne semblent pas incompatibles avec la reconnaissance de leur droit aux pauses d'allaitement prévu par l'article 37.4 du Statut des travailleurs. On peut par conséquent considérer que les intéressées jouissent de ce droit. »

170. 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 8§4 – Réglementation du travail de nuit et interdiction des travaux dangereux, insalubres ou pénibles pour la main-d'œuvre féminine

PORTUGAL

171. La déléguée portugaise fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Portugal a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) en juillet 2001, ainsi que la Convention n° 176 de l'OIT sur la santé et la sécurité dans les mines, et il

n'est plus tenu par l'obligation d'interdire d'une manière générale l'emploi des femmes à des travaux souterrains dans les mines.

Il est souligné que l'OIT a invité les autorités portugaises à dénoncer la Convention n° 45 de l'OIT et à ratifier la Convention n° 176, laquelle offre un champ d'application plus large et actualise l'ancien texte.

Au regard de la Constitution portugaise et des règles de droit commun, le principe d'égalité de traitement interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'accès à l'emploi et l'article 8§4 de la Charte de 1961 pourrait poser un problème de conformité au droit national et communautaire (directives 76/207/CEE, 92/85/CEE, 92/104/CEE et 2002/73/CE). »

172. Le Comité considère que du fait de la ratification de la Charte révisée par le Portugal, la question de l'interdiction de l'emploi des femmes à des travaux en sous-sol dans les mines ne pose plus de problème.

Article 11§1 – Mesures tendant à éliminer les causes d'une santé déficiente

POLOGNE

173. La déléguée polonaise indique que la loi du 23 janvier 2003 mentionnée dans la conclusion a été remplacée par la loi du 27 août 2004 sur les prestations de santé financées par les fonds publics. Cette dernière loi introduit des dispositions garantissant une meilleure gestion des listes d'attente, ainsi que leur transparence. Les établissements de santé sont obligés de tenir un registre des patients qui sont en attente de traitement. Les listes d'attente précisant le nombre de patients, le temps moyen d'attente pour les hôpitaux et soins spécialisés sont communiquées chaque mois aux bureaux du Fonds national de santé de chaque province. Ces données peuvent également être consultées sur Internet et par téléphone (numéro gratuit). Les listes existant au niveau national peuvent également être consultées sur Internet. En outre, la déléguée polonaise précise qu'un groupe de gestion a été créé dans chaque établissement de soins de santé. Ledit groupe est chargé d'assurer la bonne gestion de la liste, de gérer les temps d'attente et d'évaluer le bien-fondé des décisions en cas de changement de priorité de la liste.

174. Le représentant de la CES souligne l'importance des informations détaillées apportées par la déléguée polonaise. Il souhaite être informé également de la situation relative aux délais d'attente trop longs, informations à soumettre de façon aussi détaillée que possible dans le prochain rapport.

175. Le Comité note les modifications législatives en la matière et invite le Gouvernement à présenter des informations détaillées dans le cadre de son prochain rapport.

TURQUIE

176. En ce qui concerne le taux de mortalité infantile, le délégué turc indique que le nombre de cas de mortalité infantile est passé de 43 décès pour mille naissances

vivantes en 2002 à 29 décès pour mille naissances vivantes en 2003. En ce qui concerne l'insuffisance manifeste du budget consacré à la santé et des équipements et personnels de santé, le délégué turc précise que le budget consacré à la santé représentait 9,3% des dépenses publiques en 2000. Ce taux est estimé être de 15% en 2004. Il fait également observer que le ministère de la Santé n'est pas le seul ministère responsable pour la santé ; il existe des hôpitaux placés sous la responsabilité du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, ainsi que sous la responsabilité des universités.

177. Le Comité note ces améliorations, invite le Gouvernement à inclure l'ensemble de ces données dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 11§2 – Services de consultation et d'éducation sanitaires

TURQUIE

178. Le délégué turque fournit les informations suivantes par écrit :

« a) Education à la santé en milieu scolaire

Le ministère de la Santé a publié, en date du 1^{er} février 2002, la circulaire n° 2005/15 visant à réorganiser l'éducation à la santé en milieu scolaire et l'a effectivement mis en application. Tous les établissements scolaires ont ainsi reçu pour instruction de soumettre tous leurs élèves, en tenant compte des caractéristiques régionales, à des tests de dépistage des maladies courantes se prêtant à un traitement général (troubles de la vue et de l'ouïe, maladies infectieuses, maladies parasitaires, troubles de la croissance, infirmités, affections cardiovasculaires, problèmes dentaires, etc.). Ladite circulaire envisage aussi de proposer une formation sanitaire aux enseignants, aux personnels des établissements scolaires et, au besoin, aux surveillants.

Un « Programme de formation nutritionnelle » a par ailleurs été lancé par la Direction générale des Services de santé de base du ministère de la Santé, en coopération avec le ministère de l'Education nationale ; il s'agit d'un projet pilote à mener à Ankara et touchant environ 50 000 élèves dans une centaine d'écoles primaires. Un premier établissement - l'école primaire Sincan Taylan Araslı – a été sélectionné en 2004 et la formation en question y a été dispensée par des nutritionnistes. Depuis, quelque 19 000 élèves de 33 écoles primaires en ont bénéficié.

Un exposé détaillé dudit programme figurera dans le prochain rapport.

Un programme conjoint entre le ministère de la Santé et la Direction générale de la Jeunesse et des Sports a également été lancé dans les centres de formation sportive de 27 provinces turques, l'objectif étant d'améliorer les habitudes sanitaires et les comportements alimentaires des étudiants en sport. Dans le cadre de ce programme, 54 professionnels de la santé (dont des diététiciens) et chefs de section ont reçu une formation en cours d'emploi à Ankara. Le programme devrait ainsi toucher au final un millier d'étudiants et 500 moniteurs d'éducation physique. Un

ouvrage élaboré par le Département nutrition et diététique de l'Université de Hacettepe à Ankara, intitulé « L'alimentation du sportif », a été distribué à 5 000 exemplaires dans les provinces concernées. A l'issue des activités de suivi et de contrôle auxquelles le programme donnera lieu, il est envisagé de l'étendre à l'ensemble des 81 provinces du pays.

Des stages de prévention consacrés au HIV/SIDA ont également été organisés dans certaines écoles; ils seront à l'avenir dispensés dans tous les établissements scolaires.

Le tableau ci-après montre la répartition des cas de Sida et des porteurs du virus par tranche d'âge et par sexe.

1 octobre 1985 – 31 décembre 2003

Tranche d'âge	Hommes	Femmes	Total
0	8	1	9
1 – 4	3	6	9
5 – 9	3	7	10
10 – 12	3	1	4
13 – 14	1	1	2
15 – 19	15	29	44
20 – 24	113	130	243
25 – 29	178	86	264
30 – 34	238	69	307
35 – 39	168	36	204
40 – 49	178	49	227
50 – 59	93	42	135
60 +	45	17	62
n.c.	130	62	192
	1176	536	1712

Comme le montre ce tableau qui couvre la période comprise entre le 1^{er} octobre 1985 et le 31 décembre 2003, au total 1 712 cas de Sida ont été dénombrés, dont 1 176 chez les hommes et 536 chez les femmes.

Les mesures prises en matière de prévention du Sida seront présentées en détail dans le prochain rapport du Gouvernement.

b) Information et sensibilisation du public

Le prochain rapport du Gouvernement fera état des campagnes et programmes de sensibilisation axés sur les grands problèmes de santé publique qui contribuent aux taux de mortalité élevés.

Parmi les principales actions de sensibilisation en cours, il convient de citer:

- le « Programme de formation communautaire en alimentation », mis en œuvre dans la totalité des 81 provinces. Dans le cadre de ce programme, cinq affiches, dix brochures et un livre ont été produits en vue d'une large diffusion ;
- le projet « Protégeons notre cœur », dont la première phase a consisté à mener une enquête auprès de 15 468 personnes dans les sept provinces retenues ;
- le « Plan national d'action en matière d'alimentation et de nutrition » (mars 2003) élaboré par le Bureau de planification de l'Etat, qui envisage notamment de réaliser une enquête nationale sur la nutrition, l'alimentation et la santé. Cette enquête devrait permettre de mesurer les progrès enregistrés dans le domaine de la santé en général au cours des 31 dernières années, et ceux accomplis en matière de nutrition durant les 21 dernières années. »

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

Article 11§3 – Prévention des maladies

TURQUIE

180. Le délégué turc présente des données actualisées sur les taux de couverture vaccinale. Le taux de couverture pour la poliomyélite en 2001 s'élevait à 89% (polio 1), 85% (polio 2), 82% (polio 3) ; pour le vaccin antidiphtérique, antitétanique et anticoquelucheux (DCT), le taux s'élevait à 90% (DCT-1), 86% (DCT-2), 83% (DCT-3). En outre, un programme pour l'élimination de la rougeole a été lancé à l'attention des enfants âgés de moins de 15 ans. Dans le cadre du programme « Journées de vaccination contre la rougeole », la vaccination de 11,5 million d'enfants était prévue entre le 15 avril et le 25 mai 2005.

181. Le Comité note ces améliorations et invite le Gouvernement à inclure des informations actualisées et détaillées sur le taux de couverture vaccinale dans son prochain rapport.

Article 13§1 – Assistance appropriée pour toute personne en état de besoin

LETTONIE

182. Le délégué letton fournit les informations suivantes par écrit :

« L'organisation de l'assistance sociale est, en Lettonie, du ressort des municipalités, qui en assurent seules le financement, leurs budgets en la matière étant fonction à la fois de la santé économique générale de la Lettonie et des différences entre leur

situation économique individuelle. Le montant maximal de l'allocation de revenu minimum garanti (RMG) est par conséquent fixé au vu de la situation financière des municipalités. Les budgets municipaux s'accroissent progressivement et le plafond de l'allocation de RMG est revalorisé chaque année. En 2004, il était de 18LVL (26€) par mois pour un célibataire ; en 2005, il a été porté à 21LVL (30€) par mois. Si l'allocation de RMG atteignait le niveau indiqué par le Comité, la Lettonie risquerait de se trouver financièrement incapable d'assumer ses obligations.

La Lettonie doit par ailleurs rectifier l'information relative au montant maximum de l'allocation de RMG versée aux familles (ménages). Pour les familles avec enfants, elle n'est pas limitée à 90LVL (130€). Si ces familles qui ont des enfants n'ont ni revenu professionnel, ni prestation d'assurance sociale, ni aucune allocation de l'Etat, la prestation correspond au montant de l'allocation de RMG multiplié par le nombre de membres de la famille. En Lettonie, les allocations servies au titre de l'assistance sociale ne sont pas imposées. »

183. 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 13§4 – Assistance d'urgence spécifique aux non-résidents

HONGRIE

184. Le délégué hongrois fournit les informations suivantes par écrit :

« Le champ d'application de la loi relative à la santé englobe toutes les personnes présentes sur le territoire hongrois, sans distinction de nationalité. Aux termes de cette loi, tout patient doit pouvoir bénéficier d'un traitement en cas d'urgence, qu'il soit ou non couvert par l'assurance-maladie et quelle que soit sa situation financière. Les non-assurés ne payent la prise en charge qu'après le traitement. La structure du système hongrois d'assurance-maladie est ainsi faite que les résidents sont quasiment tous assurés. Ceux qui ne le sont pas, quelle qu'en soit la raison, sont en droit d'être couverts par l'assurance-maladie au titre d'une assistance sociale.

Le problème du financement des traitements médicaux se pose pour les ressortissants étrangers présents en Hongrie qui ne sont pas assurés et n'ont pas les moyens financiers nécessaires et se voient prodiguer des soins d'urgence. Pour résoudre ce problème, la loi relative à l'assurance-maladie a été modifiée en 2004. L'amendement prévoit que, pour les personnes relevant du champ d'application d'un accord international, ce dernier s'applique. Quant aux ressortissants des Etats Parties à la Charte, les dispositions de la Charte leur sont applicables. D'autres mesures sont prévues afin de donner concrètement effet à cette législation, et le Gouvernement envisage d'adopter les textes de loi nécessaires. »

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

LETTONIE

186. Le délégué letton fournit les informations suivantes par écrit :

« Le gouvernement letton examine actuellement la situation. Les modifications qu'il conviendrait d'apporter à la loi au vu de cette analyse seront proposées ultérieurement. »

187. Le délégué letton ne pouvant préciser le calendrier qui pourrait être finalement envisagé pour présenter les modifications correspondantes, le représentant de la CES demande instamment au gouvernement letton de veiller dans les plus brefs délais à rendre sa situation conforme à la Charte.

188. 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 14§1 – Encouragement ou organisations des services sociaux

POLOGNE

189. La déléguée polonaise fournit les informations suivantes par écrit :

« La conclusion négative a été portée à la connaissance des services compétents au sein du ministère de la Politique sociale. La question est sous examen.

Elle doit être placée dans un cadre plus large de la politique nationale d'intégration des étrangers.

La nouvelle politique d'intégration est en cours d'élaboration. Le ministère de la Politique Sociale en est responsable. Le Conseil des Ministres a adopté un document intitulé « Propositions pour l'élaboration de la politique cohérente d'intégration des étrangers ». Un groupe de travail a été créé en mars 2005 pour la mise en œuvre de ces propositions.

Dans ce cadre des mesures politiques, administratives et institutionnelles seront prises. On a remarqué la nécessité d'introduire de nouvelles dispositions légales ou d'amender celles qui sont en vigueur. Il s'agit de dispositions qui concernent notamment les migrations, l'asile, l'égalité de traitement, la santé, l'emploi, l'éducation.

La question de donner accès aux services d'assistance sociale sera également examinée dans ce cadre en vue de trouver la solution appropriée au problème. »

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

TURQUIE

191. Le délégué turque fournit les informations suivantes par écrit :

« L'offre de services sociaux concerne quiconque n'est pas capable de s'assumer, en particulier les groupes vulnérables confrontés à des problèmes sociaux. Parmi ces groupes vulnérables figurent notamment les enfants, la famille, les personnes âgées, les personnes handicapées, les jeunes en difficulté, les jeunes délinquants, les réfugiés, les sans-abri, les alcooliques et les toxicomanes.

En Turquie, les services sociaux sont assurés, d'une manière générale, par l'Etat - Direction générale des Services sociaux et de la Protection de l'enfance (SHÇEK), Fonds social d'entraide et de solidarité (SYDTF), Département en charge des personnes handicapées (Özürlüler İdaresi Başkanlığı) –, par des prestataires non publics – Direction générale des Fondations (Vakıflar Genel Müdürlüğü) –, par les collectivités territoriales et les municipalités, ainsi que par des associations bénévoles (Croissant Rouge turc, par exemple). Il n'existe le plus souvent aucun système de coordination entre ces organismes, dont l'offre et la fourniture de services d'assistance et de services sociaux varient qualitativement et quantitativement.

Ces différences entre les organismes prestataires pour ce qui est de l'aide et des prestations sociales offertes rend le système en apparence complexe. Il n'y a pas de banque de données centralisée. Il n'est pas toujours possible de vérifier si le titulaire d'une prestation sociale de l'un de ces organismes ne bénéficie pas d'une prestation similaire auprès d'un autre organisme d'assistance sociale. Le système actuel ne permet pas non plus de déterminer de façon régulière et systématique si la situation du bénéficiaire a évolué.

De plus, il n'existe pas de règles bien arrêtées pour établir qui a droit aux aides en question et à quel taux. Pour atteindre les objectifs fixés pour la fourniture de prestations d'assistance sociale et de services sociaux, il faut allouer les ressources existantes aux bénéficiaires légitimes, et ce au regard de critères objectifs.

Le tableau ci-après indique le montant des dépenses affectées à ces prestations en 2003 par les divers organismes publics d'assistance sociale et de services sociaux.

TABLEAU 1 – Dépenses au titre de l'assistance sociale et des services sociaux, 2003

Organisme	Montant des dépenses en 2003 (en millions de livres)	Nombre de bénéficiaires
1. Fonds social d'entraide et de solidarité (SYDTF)	651,994,512	10,027,193
2. Direction générale des Services sociaux et de la Protection de l'enfance (SHÇEK)	240,260,000	38,253
3. Caisse de retraite de la République turque (Emekli Sandığı)	831,042,486	1,100,000
4. Dépenses du ministère de la Santé affectées à l'assistance sociale	740,900,000	13,396,000
5. Direction générale des Fondations (Vakıflar Genel Müdürlüğü)	8,185,000	42,500
6. Direction générale de l'Institut d'assurance sociale (SSK)	67,132,000	25,167
TOTAL	2,539,513,998	–

Source: Proposition de réforme du système de sécurité sociale - Document établi par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, 29 juillet 2004 (p. 17).

Au vu des réalités décrites ci-dessus, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a élaboré en juillet 2004 un projet de loi visant à réformer le système de sécurité sociale ; ce texte est actuellement en discussion, pour adoption, dans les commissions compétentes de la Grande Assemblée nationale turque.

L'objectif premier de la réforme de la sécurité sociale est d'instaurer en Turquie un système de sécurité sociale qui soit juste, facilement accessible, plus efficace en termes de protection contre la pauvreté, et financièrement viable.

La réforme de la sécurité sociale s'articulera autour de quatre grands éléments qui se complètent mutuellement.

Premier élément : assurance maladie universelle

Il s'agit en l'espèce de mettre en place une assurance maladie universelle qui couvrira toute la population et offrira un service de santé de qualité qui soit juste, égal et protecteur.

Deuxième élément : prestations d'assistance sociale et services sociaux

L'objectif principal est ici d'imaginer un système équitable et aisément accessible qui permette d'utiliser les fonds publics prévus à cet effet en reliant les prestations et services aux critères objectifs arrêtés.

Le bénéfice d'une assistance sociale sera soumise à un critère de pauvreté. Dans un premier temps, le minimum vital sera calculé en fonction des dépenses par habitant et correspondra au tiers (1/3) du montant net du salaire minimum légal.

Troisième élément : assurance pension

Il est ici envisagé de réunir en un seul et unique régime de retraite, assorti de droits et obligations identiques sur le plan actuariel, les cinq régimes actuels - fonctionnaires (Caisse de retraite), salariés employés sous contrat de travail (Institut d'assurance sociale – SSK), salariés employés dans l'agriculture, travailleurs indépendants, artisans (BAĞ-KUR), etc.

Quatrième élément : structure institutionnelle

Afin que les trois éléments du système de protection sociale puissent fonctionner de manière harmonieuse et efficace, une nouvelle et unique structure institutionnelle devrait être créée, qui intégrerait tous les services connexes.

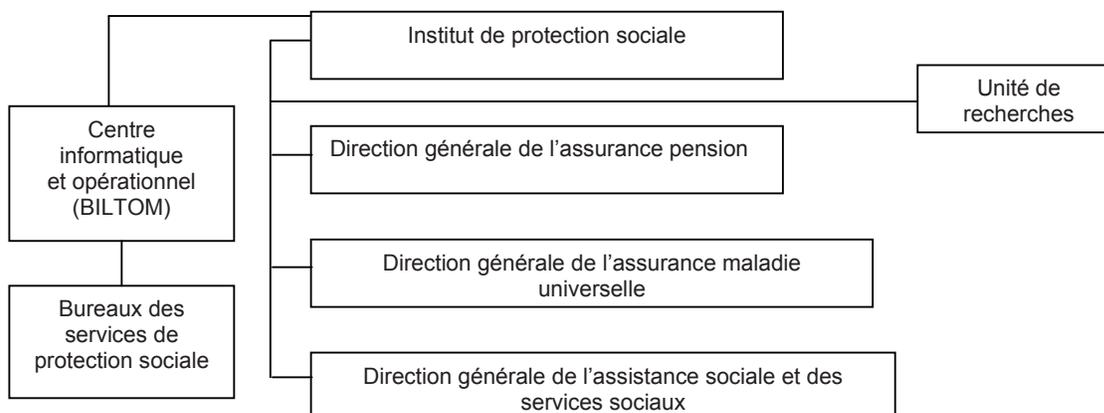
Dans le nouveau système, l'assurance pension, l'assurance maladie ainsi que l'assurance sociale et les services sociaux seraient confiés aux « centres de services de l'Institut de protection sociale », qui seront organisés en petites unités réparties sur l'ensemble du territoire et disposant de systèmes automatisés.

La nouvelle structure institutionnelle devrait être pleinement opérationnelle après une période transitoire de trois ans.

L'assistance sociale proposée revêtirait plusieurs formes : allocations familiales, prestations d'invalidité, prestations d'indigence, assistance sociale temporaire, assistance sanitaire, assistance sociale compensatoire, etc.

L'organigramme de l'Institut de protection sociale se présenterait comme suit.

TABLEAU 2 – Organigramme de l'Institut de protection sociale



Source: Proposition de réforme de la sécurité sociale, juillet 2004, p. 56. »

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

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

LETTONIE

193. Le délégué letton fournit les informations suivantes par écrit :

« Premier motif de non-conformité

La loi relative aux prestations sociales de l'Etat va faire l'objet de modifications qui porteront à 8,00LVL (11,5€) par mois le montant de la prestation familiale versée par l'Etat à compter du 1^{er} janvier 2006. Les prestations familiales servies par l'Etat pour les autres enfants seront de ce fait revalorisées dans la même proportion: 9,60LVL (13,80€) par mois pour le deuxième enfant, 12,80LVL (18,40€) pour le troisième, et 14,40LVL (20,70€) à partir du quatrième enfant.

Second motif de non-conformité

Le gouvernement letton examine actuellement la situation. Les modifications qu'il conviendrait d'apporter à la loi au vu de cette analyse seront proposées ultérieurement. »

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

Article 17 – Droit de la mère et de l'enfant à une protection sociale et économique

BELGIQUE

195. La déléguée belge fournit les informations suivantes par écrit :

« 1. Depuis plusieurs années, la Belgique combat fermement toute forme de mauvais traitement à l'égard des enfants. Ce combat s'est traduit notamment par la loi du 28 novembre 2000 relative à la protection pénale des mineurs qui a aggravé les peines pour les coups et blessures et/ou autres actes constitutifs de violences perpétrés sur des mineurs. Les peines sont encore plus élevées en cas de crime ou de délit de violence commis par les père, mère ou autres ascendants du mineur, ou toute autre personne ayant autorité sur lui ou ayant la garde ou toute personne cohabitant occasionnellement ou habituellement avec le mineur. La protection des enfants, en ce compris contre les mauvais traitements, a également été renforcée sur le plan civil. En effet, les dispositions relatives à l'autorité parentale énoncent, désormais, explicitement le devoir des parents de protéger et de respecter la personne et l'intérêt supérieur de leur(s) enfant(s).

Parallèlement à ces progrès législatifs, c'est incontestablement le nouvel article 22bis de la Constitution qui illustre le mieux la lutte permanente que livre la Belgique pour une protection accrue des enfants contre toute forme de mauvais traitement.

En effet, en consacrant dans la norme juridique suprême du pays une disposition énonçant le droit spécifique des enfants au respect de leur intégrité morale, physique, psychique et sexuelle, la nécessité d'octroyer aux enfants une protection accrue, en raison de leur fragilité inhérente, est ainsi solidement affirmée. Il s'agit là d'un « message » fort en faveur du respect de l'intégrité des enfants et de leur dignité, envoyé par le constituant à toute la population belge, à l'occasion du 10^{ème} anniversaire de la Convention des Nations-Unies relative aux droits de l'enfant de 1989.

L'absence de législation interdisant explicitement les châtiments corporels à l'égard des enfants ne signifie ni que ceux-ci sont autorisés en droit belge (cela n'a d'ailleurs jamais été le cas), ni qu'ils y sont ignorés.

En effet, l'arsenal juridique actuel belge s'applique de manière incontestable aux « châtiments corporels », ce qui est illustré sans équivoque par la jurisprudence belge.

De nombreux efforts ont été déployés ces dernières années dans la pratique par les autorités compétentes pour renforcer concrètement la protection des enfants. Notamment, des campagnes en vue de sensibiliser la population au problème de la violence à l'égard des enfants ont été organisées à plusieurs reprises ces dernières années.

2. L'Organisation mondiale contre la Torture a présenté une réclamation le 23 septembre 2003 contre la Belgique.

L'OMCT lui reprochait l'absence d'interdiction explicite d'infliger des châtiments corporels aux enfants, y compris à visée éducative, par les parents et « autres personnes ».

Le CEDS a décidé que la réclamation précitée de l'OMCT était recevable et a conclu à la violation de l'article 17 de la Charte par la Belgique.

Dans sa résolution ResChs(2005)10, le Comité des Ministres a pris note du rapport du CEDS. De plus, le Comité des Ministres n'a pas recommandé à la Belgique de prendre des mesures spécifiques pour mettre la situation en conformité avec la Charte. »

196. La déléguée française souligne qu'il serait difficile pour le Comité gouvernemental de proposer au Comité des Ministres d'adopter une recommandation contre la Belgique puisqu'il ne l'a pas fait dans la réclamation OMCT c. Belgique.

197. Le Secrétariat souligne qu'en prenant note du rapport du CEDS, la position du Comité des Ministres est politiquement neutre et n'a pas remis en question la décision du CEDS.

198. En réponse à une question du Secrétariat, la déléguée belge indique que le prochain rapport fournira des informations supplémentaires sur la jurisprudence belge en ce qu'elle illustre « sans équivoque » l'interdiction des châtiments corporels à enfants.

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

REPUBLIQUE TCHEQUE

200. La déléguée tchèque fournit les informations suivantes par écrit:

« Toute forme de violence à l'égard des enfants (comme de toute autre personne) est inadmissible et est de ce fait strictement réprimée en droit tchèque.

L'interdiction des châtiments corporels est garantie par des textes de loi tchèques, et notamment par la Charte des droits et des libertés, qui fait partie de l'ordre constitutionnel et dispose (article 7) que nul ne peut faire l'objet de tortures ou de peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Tous les textes de loi qui encadrent l'interdiction des châtiments corporels au sein du foyer, en milieu scolaire et dans d'autres institutions (loi sur la famille, loi relative à l'éducation, code pénal et autres instruments législatifs pertinents) s'inspirent de la Convention sur les droits de l'enfant et autres outils réglementant ces droits. La loi sur la famille énonce que les parents sont responsables de la santé de leur enfant et de son développement physique, affectif, intellectuel et moral. Ils sont tenus de défendre avec rigueur les intérêts de l'enfant, de surveiller son comportement et de lui prodiguer des conseils en fonction de son niveau de développement. De plus, les parents sont en droit d'infliger des corrections raisonnables ne portant pas atteinte à la dignité de l'enfant et ne mettant pas en danger sa santé ou son développement physique, affectif, intellectuel et moral. Il ressort clairement de la logique de ce texte que les « corrections raisonnables » n'incluent pas les châtiments corporels (ceux-ci porteraient atteinte à la dignité de l'enfant et mettraient pas en danger sa santé ou son développement physique, affectif, intellectuel et moral).

La loi n° 359/1999 relative à la protection sociale et juridique de l'enfant détermine quels sont les enfants qui doivent retenir l'attention des travailleurs sociaux. Elle exige en outre d'autres catégories de personnes en contact avec les enfants – médecins, enseignants, etc. – qu'elles alertent les services de protection sociale compétents dès qu'ils suspectent un cas de maltraitance (le non-respect de cette obligation constituant un délit au regard de l'article 168 du code pénal). Plusieurs catégories de personnes possèdent un droit de regard sur la prise en charge des enfants en institution (services de protection sociale, parquet, fondateur de l'établissement, etc.). Les enfants eux-mêmes sont en droit de saisir le médiateur ou d'autres organismes de protection juridique.

La loi relative à l'éducation couvre des aspects spécifiques de la protection contre la violence en milieu scolaire. Son article 29 (1) fait explicitement obligation aux écoles et autres établissements scolaires de respecter les besoins physiologiques essentiels des élèves et étudiants, de créer les conditions permettant de leur assurer un développement sain, et d'empêcher l'émergence de phénomènes socialement pathologiques. Les écoles et autres établissements scolaires sont, aux termes de l'article 29 (2) de cette même loi, garantes de la sécurité et de la protection de la santé des élèves et étudiants durant les activités scolaires et périscolaires ; elles

doivent aussi leur donner les informations nécessaires sur le plan de la sécurité. Les règlements d'application de la loi déterminent en outre la portée des mesures éducatives (remontrances, blâmes).

Un texte portant modification de la loi n° 109/2002 sur la prise en charge en institution, signé par le Président le 2 septembre 2005, indique avec précision l'importance des corrections qui peuvent être infligées. Il est évident que les châtiments corporels n'en font pas partie, et qu'ils ne peuvent par conséquent pas davantage être infligés dans ces établissements.

Le rapport précédent ne contenait pas les présentes informations concernant la loi relative à l'éducation et la loi sur la prise en charge en institution, les textes en question n'ayant pris effet qu'en janvier 2005. Elles figureront dans le prochain rapport. »

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

GRECE

202. Le délégué grec fournit les informations suivantes par écrit:

« Cette conclusion de non-conformité du CEDS a été au coeur de la réclamation collective n° 17/2003 formée par l'ONG internationale « Organisation mondiale contre la torture » contre la Grèce. La réclamation collective, dont le cheminement a été parallèle à celui de la Charte, a débouché, au mois de juin, sur l'adoption d'une résolution du Comité des Ministres, qui a pris note de toutes les initiatives et réformes que la Grèce a engagées afin de rendre la situation conforme à la Charte.

Les mesures prises en la matière figurent toutes dans la conclusion du CEDS. Chacune d'elles représente un pas très important accompli par les ministères compétents. Il est noté qu'elles sont intervenues en dehors de la période de référence du dernier rapport grec.

Les suites des mesures qui ont ainsi été prises seront exposées sous forme analytique dans le prochain rapport. »

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

HONGRIE

204. Le délégué hongrois fournit les informations suivantes par écrit :

« Il faut savoir que la détention préventive est assortie d'un contrôle judiciaire. Elle peut être ordonnée par le tribunal et est réexaminée tous les deux mois durant la première année de la procédure, et tous les trois mois la deuxième année. Elle peut être à chaque fois prolongée par décision de justice.

Le gouvernement hongrois est déterminé à raccourcir les procédures pénales. Une initiative importante parmi les différentes mesures prises en ce sens a été la modification en 2003 du code de procédure pénale, qui a fixé à deux ans la durée maximale de la détention préventive pour les mineurs (âgés de 14 à 18 ans). La prochaine étape devrait être l'adoption de nouvelles règles qui réduiront la longueur totale des procédures pénales. Ces mesures devraient aussi avoir pour effet d'abrèger la durée moyenne de la détention préventive.

S'agissant des châtiments corporels infligés dans le cadre familial, un fait nouveau est intervenu sur le plan législatif, à savoir la modification de la loi relative à la protection de l'enfance qui, depuis le 1^{er} janvier 2005, interdit toute forme de châtiment corporel – ce qui englobe le cadre familial. La pratique judiciaire évoluera vraisemblablement en ce sens, ce qui apparaîtra dans le rapport d'ici un ou deux ans. »

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

MALTE

206. Le délégué maltais fournit les informations suivantes par écrit:

« a) Les châtiments corporels infligés dans le cadre familial ne sont pas interdits.

Un projet de loi tendant à modifier le code pénal sur la question de la violence au sein de la famille a été adopté. Aux fins de ladite loi, les enfants seront considérés comme faisant partie du foyer et seront donc protégés. »

207. Le Comité prend note des évolutions positives intervenues en ce qui concerne Malte et invite Malte à mettre la situation en conformité pour les autres motifs de non-conformité.

« b) Age de la responsabilité pénale

Le code civil a été modifié. L'âge de la responsabilité pénale a été porté à 14 ans. Des changements sont également intervenus pour ce qui concerne les peines autorisées, qui ont en l'espèce été abaissées de deux degrés.

Des informations complémentaires ainsi que le texte des nouvelles dispositions de loi figureront dans le prochain rapport. »

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

209. Le délégué maltais indique que le code civil a été modifié, de sorte que la situation a été rendue en tous points conforme à la Charte.

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

PAYS-BAS (Royaume d'Europe)

211. La déléguée néerlandaise fournit les informations suivantes par écrit :

« Le CEDS a relevé qu'aux Pays-Bas, toutes les formes de « châtiments corporels infligés aux enfants » n'étaient pas interdites, se fondant sur une information communiquée dans notre rapport qui annonçait l'élaboration d'un projet de loi portant modification du code civil néerlandais, texte dans lequel ce type de maltraitance serait proscrite. Le gouvernement néerlandais estime cette conclusion injustifiée, car elle se focalise sur un simple projet de loi tendant à modifier le code civil et ne prend dès lors pas en compte les autres textes de loi en vigueur.

Le parlement néerlandais examine actuellement un projet de loi aux termes duquel les parents ne peuvent recourir à la violence dans l'éducation de leurs enfants. Le texte en question interdit ici les violences sous toutes leurs formes. Il vise par conséquent non seulement les châtiments corporels mais aussi la cruauté mentale et les traitements dégradants.

Le projet de loi propose de modifier l'article 247 du code civil néerlandais relatif aux droits et obligations des parents. Il s'efforce de prévenir la maltraitance des enfants, mais ne cherche pas à instaurer une interdiction pénale, puisque aucune sanction pénale spécifique n'est prévue. A l'évidence, la maltraitance des enfants est et reste un délit. Le projet de loi devrait être adopté courant 2007.

La maltraitance exercée sur des enfants constitue déjà une infraction pénale au regard des articles 300 et suivants du code pénal néerlandais, et ce quels qu'en soient les auteurs - professionnels, parents, voisins, etc. Si les faits surviennent en milieu familial, les peines peuvent être aggravées (article 304).

Des dispositions similaires figurent par ailleurs à l'article 21 de la loi sur la protection de l'enfance. Lorsqu'un travailleur social a ou est soupçonné d'avoir fait subir de mauvais traitements à des enfants, son employeur est tenu d'en aviser un centre de consultation et de notification concernant la maltraitance des enfants (AMK). Pour les professionnels du secteur de la jeunesse, la loi sur la protection de l'enfance offre ainsi une autre procédure, différente, pour traiter les cas de maltraitance visant des enfants, qui vient s'ajouter à celle prévue par le code pénal.

La législation en matière d'éducation contient une procédure similaire en cas de mauvais traitement infligés à des enfants en milieu éducatif.

La maltraitance des enfants est donc d'ores et déjà une infraction pénale au regard du code pénal néerlandais. Outre le droit pénal, il existe d'autres textes de loi qui interdisent de telles pratiques dans les secteurs de la protection de la jeunesse et de l'éducation. Le projet de loi susmentionné complètera le code civil par une procédure particulière visant à proscrire la maltraitance des enfants dans le cercle familial.

Le prochain rapport précisera l'état de la situation sur le plan juridique. »

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

POLOGNE

Premier motif de non-conformité

213. La déléguée polonaise note que la définition donnée par le CEDS à « la violence à enfant » ne ressort pas clairement des conclusions et des réclamations collectives. Si le CEDS entend l'interdiction des châtiments corporels contre l'intégrité de l'enfant, il existe en Pologne un arsenal législatif suffisant, à savoir les articles 40 et 72 de la Constitution, ainsi que toute la série des dispositions du code pénal. Si le CEDS considère que l'article 17 vise toute forme de châtimement corporel même ceux ayant valeur éducative ou symbolique, la déléguée polonaise souligne que son pays maintient ses réserves sur une telle interprétation. Elle indique que le 28 décembre 2004, le Conseil des Ministres a adopté un projet de loi sur la lutte contre la violence au sein des familles, les travaux pour l'adoption dudit projet sont avancés au niveau de la Diète.

214. Le Comité invite le Gouvernement à inclure toutes les informations relatives au cadre législatif polonais dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Deuxième motif de non-conformité

215. La déléguée polonaise souligne que, de manière générale, la détention préventive peut être prononcée seulement par une cour pénale et pour des personnes âgées de 17 ans et plus. La détention préventive ne peut qu'exceptionnellement être prononcée pour des personnes qui ont atteint l'âge de 15 ou 16 ans, dans des cas exceptionnels et graves qui sont énumérés dans le code pénal. Ces cas sont rares. En 2004, 27 personnes seulement entre 15 et 17 ans ont commis de tels actes. La détention préventive a été prononcée pour 18 d'entre elles.

216. Le Comité invite le Gouvernement à inclure toutes les informations (y compris les données chiffrées) dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Troisième motif de non-conformité

217. La déléguée polonaise estime que la conclusion du CEDS est mal fondée, le rapport polonais expliquant que, en vertu de la loi de 1982 sur les procédures dans les affaires mettant en cause de jeunes délinquants, la « démoralisation » ne peut justifier seule la placement d'un mineur dans un centre d'éducation surveillée.

218. Le Secrétaire exécutif adjoint de la Charte sociale européenne *ad interim* précise que la rapport polonais n'était pas précis sur la notion de « démoralisation ».

219. Le délégué grec estime que des précisions sur cette notion doivent figurer dans le prochain rapport.

220. Le Comité invite le Gouvernement à inclure des informations précises dans le prochain rapport afin de permettre au CEDS d'apprécier la situation.

ESPAGNE

221. Le délégué espagnol fournit les informations suivantes par écrit :

« L'article 154 du code civil confère aux parents le droit de « corriger leurs enfants dans des limites raisonnables et avec modération ».

Dans sa version originale, le code civil autorisait les parents à « corriger et punir leurs enfants avec modération ». Ce texte a été modifié lors de la réforme du code civil en 1981, afin de bien préciser qu'il n'est pas permis d'infliger des actes de violence physique à des enfants. De tels actes peuvent même être qualifiés de coups et blessures sous l'angle du code pénal, et entraîner la déchéance de l'autorité parentale.

L'Espagne a par la suite ratifié la Convention n° 182 de l'OIT et a adopté la loi organique n° 1/1996 du 15 janvier 1996 relative à la protection juridique des mineurs, qui consacre leur droit fondamental à la dignité et à l'intégrité de la personne. Soucieux d'adapter le code civil à cette loi, le Gouvernement a fait savoir qu'il étudiait la possibilité de modifier l'article 154 du code pour y ajouter un deuxième paragraphe qui serait libellé comme suit: « l'autorité parentale devra être exercée dans le plein respect de la dignité et de l'intégrité personnelle de l'enfant ».

Cette réforme devrait intervenir avant la fin de l'actuelle législature, en mars 2008. »

222. Le Comité invite l'Espagne à mettre la situation en conformité avec la Charte.

TURQUIE

223. Le délégué turque fournit les informations suivantes par écrit :

« Protection contre les mauvais traitements

La loi n° 4320 relative à la protection de la famille a pris effet le 17 janvier 1998.

Ladite loi dispose en la matière que, si l'un des époux ou des enfants saisit le parquet pour dénoncer des actes de violences infligés dans son foyer à un quelconque membre de la famille, il appartient au juge de décider, selon les circonstances, d'appliquer l'une ou l'autre des mesures prévues par la loi ou d'ordonner, à son gré, d'autres mesures.

Les mesures énoncées dans la loi consistent à :

- a) prononcer une injonction judiciaire afin d'empêcher l'époux fautif d'infliger ou de faire craindre d'infliger des violences à son conjoint, à ses enfants ou à d'autres membres de sa famille vivant sous le même toit ;
- b) ordonner à l'auteur des faits de quitter le domicile familial et attribuer ledit domicile à son conjoint et, le cas échéant, à ses enfants ;

- c) empêcher l'époux fautif de provoquer des dégradations aux biens du conjoint, des enfants ou des autres membres de la famille vivant sous le même toit ;
- d) exiger de l'époux fautif qu'il remette à la police les armes éventuellement en sa possession ;
- e) empêcher l'époux fautif de venir ou de passer au domicile familial en état d'ébriété ou après avoir consommé des stupéfiants.

Les mesures susmentionnées ne peuvent être imposées plus de six mois ; en cas de non-respect des prescriptions figurant dans la décision du juge, l'époux fautif est averti qu'il encourt une peine d'emprisonnement.

Un nouveau code pénal (n° 5237) a par ailleurs été élaboré; il entrera en vigueur le 1^{er} juin 2005.

Aux termes de son article 232, paragraphe 1, qui figure au chapitre « Mauvais traitements », quiconque maltraite toute personne vivant sous son toit est passible d'une peine de deux mois à un an de prison. Il ne fait aucun doute que cet article couvre aussi les enfants au foyer.

L'article 232, paragraphe 2, dudit code dispose que « celui qui abuse de son pouvoir disciplinaire sur une personne placée sous son autorité ou qui est chargé de l'éduquer, de la protéger ou de lui enseigner un métier ou un art, encourt une peine d'un an de prison. » Cette disposition montre les limites du pouvoir disciplinaire et est de nature à interdire l'infliction de châtements corporels au sein du foyer.

Les enfants au regard de la loi – Jeunes délinquants

Le nouveau code pénal n° 5237, qui a pris effet au 1^{er} juin 2005, considère comme un enfant toute personne âgée de moins de 18 ans. L'âge de la responsabilité pénale est fixé à 12 ans. Auparavant, il était de 11 ans.

En vertu de l'article 31, paragraphe 2, du nouveau code, aucune peine ne peut être infligée aux mineurs qui, au moment des faits, n'avaient pas 12 ans. Si l'enfant était âgé de plus de 12 ans mais n'avait pas 15 ans, s'il peut avoir conscience des actes qu'il a commis et s'il est possible d'influer sur son comportement par rapport à ces actes, il se verra infliger une peine de neuf à douze ans de prison lorsque le délit est sanctionné par une peine de réclusion à perpétuité aggravée, ou une peine de sept à neuf ans de prison lorsque le délit en question est frappé d'une peine de réclusion à perpétuité. Les autres peines sont réduites des deux tiers (2/3), la durée de l'emprisonnement pour chaque acte délictueux ne pouvant en pareil cas excéder six ans.

Le troisième paragraphe du même article du nouveau code pénal, qui traite des mineurs âgés de 15 à 18 ans, dispose qu'en cas de délit frappé d'une peine de réclusion à perpétuité aggravée, ils seront condamnés à une peine de quatorze à vingt ans de prison et, en cas de délit frappé de la réclusion à perpétuité, à une peine de neuf à douze ans de prison. Les autres peines sont réduites de moitié, la durée

de l'emprisonnement pour chaque acte délictueux ne pouvant en pareil cas excéder huit ans.

Tout ceci montre donc que la durée des peines d'emprisonnement a été considérablement réduite.

Le Comité a souhaité connaître le nombre de jeunes délinquants condamnés à une peine de prison.

En mars 2005, le nombre de jeunes délinquants incarcérés dans les 21 centres d'exécution des peines à la suite d'une condamnation pour atteintes aux personnes et aux biens, pour délits sexuels et autres infractions, s'établissait comme suit :

Nombre de personnes	Age
171	11(*) – 14 ans
1 099	15 - 17 ans

(*) Enfants de moins de 12 ans. Le nouveau code fixe la limite d'âge à 12 ans.

Le Comité a demandé quelles étaient les possibilités éducatives offertes aux jeunes délinquants et ce qu'il en était dans les faits.

Les jeunes condamnés incarcérés dans un établissement pénitentiaire fermé peuvent suivre les cours d'aptitude à la lecture et à l'écriture des premier et deuxième degrés ; ils peuvent également profiter de toutes les formules d'éducation permanente (de l'enseignement primaire au niveau universitaire) et ont accès aux cours supplémentaires, aux examens d'admission à l'université, ainsi qu'aux formations professionnelles.

A l'issue de leur procès, les mineurs condamnés à une peine de prison sont placés dans un centre d'éducation pour enfants à Ankara, Elazığ ou Izmir – selon la proximité par rapport à leur domicile. L'enseignement dispensé dans les établissements fermés est également assuré dans ces centres.

Les enfants qui sont en âge de le faire et remplissent les conditions requises peuvent fréquenter un établissement scolaire et suivre des cours de langue ou d'informatique, des cycles préparatoires à l'université ou une formation professionnelle; ils peuvent aussi participer à des activités sociales, telles que théâtre, cinéma, concerts, tournois sportifs. »

224. En réponse à une question posée par le représentant de la CES, le délégué turc explique que la loi n° 1702 est effectivement celle qui interdit d'infliger des châtiments corporels aux enfants en milieu scolaire. Il déclare ne pas saisir clairement ce que demande le CEDS dans sa conclusion. Le Secrétariat explique que le CEDS a demandé qu'il lui soit précisé quelle loi interdit la pratique des châtiments corporels dans les établissements scolaires et dans les institutions, au double motif que le rapport manque de clarté sur ce point et que les châtiments corporels sont encore en usage dans les établissements scolaires et les institutions.

225. Le représentant de la CES souligne que le prochain rapport de la Turquie devra indiquer les mesures prises pour empêcher le recours aux châtiments corporels dans les établissements scolaires et les institutions.

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

227. Le délégué turc indique au Comité qu'en vertu du nouveau code pénal de 2005, les peines infligées sont réduites. Ainsi les peines d'emprisonnement à vie de jeunes de 9 à 12 ans sont maintenant passibles d'une peine de 7 à 9 ans. En ce qui concerne les jeunes de 15 à 18 ans, les peines d'emprisonnement à vie sont maintenant passibles d'une peine de 14 à 20 ans.

228. La déléguée néerlandaise souligne qu'il existe encore en vertu du nouveau code pénal, la possibilité pour une peine maximale d'emprisonnement de 20 ans. Le rapport devrait mentionner le nombre de fois où dans la pratique les peines maximale et minimale sont prononcées.

229. Le Comité note les améliorations apportées par le nouveau code pénal en ce qui concerne la réduction des peines. Il demande au Gouvernement de présenter ces modifications législatives ainsi que des données chiffrées relatives à la pratique afin de permettre au CEDS d'apprécier la situation.

ROYAUME-UNI

230. Le délégué du Royaume-Uni fournit les informations suivantes par écrit:

« Châtiments corporels »

Les châtiments corporels, quels qu'ils soient, sont totalement proscrits dans l'ensemble des établissements scolaires du Royaume-Uni (enseignement libre et enseignement subventionné), ainsi que dans les autres structures qui accueillent des enfants. Hors milieu scolaire, lorsqu'un parent frappe un enfant, il peut être inculpé sous l'angle de la common law ou dans le cadre de dispositions législatives ou réglementaires, tout comme si la victime présumée était un adulte. La loi de 1933 relative aux enfants et adolescents prévoit également le délit de cruauté.

S'il existe effectivement en droit interne un moyen de défense en cas d'allégations de violences commises sur un enfant lorsque la personne visée par ces accusations est un parent qui administre une correction physique, ce moyen ne peut être invoqué que si la correction est réputée être administrée de manière « raisonnable ». Baptisé « châtiments raisonnables », il a été cantonné par l'article 58 de la loi de 2004 relative à l'enfance, aujourd'hui en vigueur, à la catégorie la moins grave des voies de fait. Il ne s'agit pas d'un moyen de défense absolu, de sorte qu'il peut être accepté ou rejeté par un jury.

Les nouvelles directives données aux procureurs par le parquet ont précisé le type d'actes qui peuvent être considérés comme constituant des voies de fait, et seules les fessées et gifles bénignes sont susceptibles d'être exclues de cette catégorie.

La loi protège les enfants à l'intérieur comme à l'extérieur du foyer. Ainsi, en décembre 2004, un père de famille a été vu par un policier donner une fessée à son fils âgé de 3 ans. Le tribunal de Manchester l'a déclaré coupable de voies de fait simples.

Le gouvernement du Royaume-Uni adhère aux droits de l'homme et soutient l'éducation « positive » des enfants par les parents. Il ne tolère pas les sévices ou les actes de violence infligés aux enfants qui constituent des délits, et a pris des mesures pour renforcer ses mécanismes de protection de l'enfance dans toute une série de domaines d'action.

Responsabilité pénale

Le gouvernement du Royaume-Uni considère que la plupart des jeunes ont suffisamment de maturité, à 10 ans, pour faire la différence entre le bien et le mal ; ils sont doués de raison morale et de capacité émotionnelle qui leur permettent de maîtriser le processus mis en place par le droit pénal. L'âge de la responsabilité pénale est fixé à 10 ans pour qu'il soit possible d'intervenir à un stade précoce en cas de comportement fautif et d'aider les jeunes à se sentir personnellement responsables de leurs agissements.

Dans la pratique, les jeunes délinquants bénéficient le plus souvent de l'aide d'équipes locales spécifiques financées par plusieurs organismes – les *Youth Offending Teams* –, auxquelles participent notamment les services sociaux et les professionnels de santé. Ces intervenants peuvent identifier les besoins que le système de justice pénale ne peut à lui seul satisfaire ; le cas échéant, ils peuvent aussi adresser l'enfant à d'autres services publics pour examiner plus avant sa situation et lui apporter un soutien complémentaire, en faisant appel par exemple aux unités de protection infantile ou aux services de santé mentale pour enfants et adolescents.

Le système de justice pénale mise donc sur une approche globale face aux comportements fautifs. Les enfants âgés de 10 et 11 ans (ou plus) ne font pas l'objet de poursuites lorsqu'une solution alternative peut être trouvée. Au contraire, la réponse à la délinquance commise par les enfants de cette tranche d'âge consistera le plus généralement en une « réprimande » ou un « dernier avertissement », qui peuvent tous deux prévoir une intervention destinée à traiter le comportement fautif et les problèmes sous-jacents.

Le Gouvernement estime qu'il faut être particulièrement attentif à cette période du développement de l'enfant – qui est une phase de transition importante entre l'enfance et l'adolescence, où il passe de l'école primaire à l'école secondaire et qui peut de ce fait s'avérer délicate sur le plan des résultats et de l'assiduité scolaires – ; en intervenant avec prudence et sensibilité auprès des enfants de cet âge et en leur apportant une aide ciblée, il est possible en effet de régler certains problèmes dès les premiers stades, avant qu'ils ne prennent des proportions plus graves. »

231. 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 18§1 – Application des règlements existants dans un esprit libéral

BELGIQUE

232. La déléguée belge se réfère aux informations suivantes fournies par écrit concernant les permis de travail :

- *pour la Région wallonne* : les données concernent la période de 1999 à 2002. Elles sont relatives aux demandes d'un premier permis et à celles de renouvellement, par des ressortissants d'Etats parties à la Charte révisée ou à la Charte non membres de l'Union européenne ;

- *pour la Communauté germanophone* – qui exerce la compétence sur le territoire de langue allemande- : les statistiques transmises sont celles des refus de permis de travail pour l'année 2004 ventilées par pays et par catégorie de permis ;

- *pour la Région flamande* :

Les chiffres fournis visent la période 2000 – 2004 et il s'agit du nombre de refus de permis de travail/autorisations de travailler pour les ressortissants d'Etats parties à la Charte révisée ou à la Charte non membres de l'Union européenne ni parties à l'Accord sur l'Espace économique européen ;

- *pour la Région de Bruxelles-Capitale* : les statistiques produites concernent le nombre de refus de permis de travail pour les années 2003 et 2004 selon une répartition par nationalité et sexe du travailleur

233. La déléguée belge indique que des données à jour seront fournies dans le prochain rapport.

234. 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 18§2 – Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

ALLEMAGNE

235. La déléguée allemande indique savoir qu'une nouvelle loi sur l'immigration est entrée en vigueur le 1er janvier 2005. Ce texte institue, en remplacement de la double procédure de demande pour le permis de travail et le titre de séjour, un système de guichet unique qui fonctionne par approbation en interne. Le permis de travail et le titre de séjour sont octroyés simultanément par le service des étrangers moyennant un seul acte administratif, après approbation donnée par l'administration du travail. Les étrangers doivent remettre audit service des étrangers les documents nécessaires, et ne traitent qu'avec ce service.

236. La déléguée explique par ailleurs que le système de guichet unique aura également des répercussions sur la durée de la procédure d'octroi des permis de

travail et titres de séjour, mais qu'il n'y a pas encore de statistiques en la matière. Elle confirme aussi que la délivrance des permis de travail ne donnera lieu à aucun prélèvement de droits ou taxes. Elle annonce que le prochain rapport contiendra des informations détaillées sur la nouvelle législation.

237. Le Comité note l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'immigration. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

GRECE

238. Le délégué grec fait savoir qu'une nouvelle loi (n° 3386/23-08-2005) a été récemment adoptée concernant l'entrée, le séjour et l'insertion sociale des ressortissants de pays tiers résidant en Grèce. Ce texte prendra effet au 1^{er} janvier 2006, de sorte que les dispositions qui ne sont pas conformes ne seront plus d'application. La nouvelle loi sera présentée dans le prochain rapport relatif à l'article 19 de la Charte. De l'avis du gouvernement grec, elle résoudra les actuels problèmes de conformité à cette disposition de la Charte. Ainsi, l'un des changements les plus importants qu'apportera le texte en question est le fait que le permis de travail et le titre de séjour seront réunis en un seul et unique permis (la double procédure a longtemps été un motif de non-conformité).

239. Le Comité note avec satisfaction l'adoption de la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

TURQUIE

240. Le délégué turc explique qu'en vertu de l'article 12 de la nouvelle loi n° 4817 relative aux permis de travail pour les ressortissants étrangers en Turquie, texte en vigueur depuis le 6 septembre 2003, les travailleurs étrangers ayant obtenu un permis de travail du ministère du Travail et de la Sécurité sociale doivent solliciter un titre de séjour auprès du ministère de l'Intérieur.

241. Il ajoute que le titre de séjour demandé à des fins professionnelles est accordé par les services de sécurité locaux compétents sans autre instruction et dans des délais aussi brefs que possible ; les multiples problèmes que posait la loi auparavant en vigueur pour l'octroi du titre de séjour sont désormais réglés et ce grâce à une coopération efficace entre les ministères concernés.

242. Le Comité note l'entrée en vigueur de la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 18§3 – Assouplissement des réglementations

DANEMARK

243. Le délégué danois indique que le Gouvernement envisage d'assouplir l'accès au marché du travail danois pour la main-d'oeuvre étrangère particulièrement qualifiée, et que de nouvelles initiatives en ce sens sont prévues dans un proche avenir. Il fait ainsi état d'une pratique qui sera bientôt introduite et donnera aux

étudiants étrangers qui se spécialisent dans certaines disciplines la possibilité de demeurer quelque temps au Danemark pour y chercher un emploi.

244. Il explique que les restrictions actuellement imposées concernant l'accès des ressortissants étrangers au marché national du travail sont principalement dues aux efforts que fait le Gouvernement pour améliorer le taux d'emploi national. Cela vaut aussi pour les étrangers déjà installés au Danemark, dont notamment des réfugiés et des immigrés, l'objectif étant de mieux les intégrer sur le plan socio-professionnel. Il indique aussi, à ce propos, que le recrutement de travailleurs étrangers hautement qualifiés devrait générer des emplois pour la main-d'œuvre nationale.

245. Le délégué danois évoque par ailleurs l'article 1§1 de la Charte, qui fait obligation aux Parties contractantes de reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi. Il se réfère également à l'article 31§1 de la Charte, qui dispose que les droits et principes énoncés dans la Charte peuvent faire l'objet de restrictions ou limitations dès lors qu'elles sont prescrites par la loi et sont nécessaires dans une société démocratique pour protéger, entre autres, l'ordre public. Il déclare que, de l'avis du gouvernement danois, la situation actuelle est conforme à la Charte étant donné que les restrictions en matière d'accès au marché du travail danois sont nécessaires pour améliorer le taux d'emploi national et, partant, répondent à un souci d'ordre public.

246. Le délégué danois décrit ensuite les mesures mises en oeuvre au Danemark pour assouplir l'accès des ressortissants étrangers au marché du travail national avec, notamment, le régime « Job Card » pour certains secteurs professionnels qui connaissent actuellement une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et avec également la règle introduite en 2002 facilitant l'obtention d'un nouveau titre de séjour pour les étrangers admis au Danemark dans le cadre d'un regroupement familial. Il annonce que ces mesures d'assouplissement seront détaillées dans le prochain rapport.

247. Il souligne que, depuis 2000, le nombre de titres de séjour délivrés à des ressortissants étrangers dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle a considérablement augmenté. Alors qu'en 2001, il s'en était délivré 1 813 ; ce chiffre est passé à 4 300 en 2004.

248. Le délégué danois précise qu'un titre de séjour se référant à une activité professionnelle est accordé pour un emploi déterminé auprès d'un employeur déterminé, et que l'introduction par un travailleur d'un recours contre son licenciement par l'employeur en question ne constitue pas un motif justifiant la prorogation dudit titre. Il indique que le gouvernement danois envisage d'aménager cette règle.

249. Le délégué grec reconnaît la validité des arguments de la déléguée danoise et insiste pour que l'articulation faite entre les articles 1§1 et 31 de la Charte soit présentée dans le prochain rapport du Danemark.

250. Le Comité prend note des raisons économiques évoquées par le délégué danois pour expliquer les restrictions existantes à l'accès au marché national du travail et relève par ailleurs que les pratiques en matière d'octroi de permis de travail

aux ressortissants étrangers semblent s'être récemment assouplies. Il comprend aussi que le gouvernement danois a prévu de prendre des mesures de libéralisation à cet égard. Il décide par conséquent d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

PAYS-BAS (Royaume d'Europe)

251. La déléguée néerlandaise déclare que la politique des Pays-Bas en matière d'immigration de main-d'œuvre vise à une plus grande prospérité et tend pour ce faire à faciliter l'admission de travailleurs étrangers hautement qualifiés d'une part, et à réglementer l'immigration de travailleurs peu qualifiés d'autre part. Il faut ainsi faire en sorte que les travailleurs étrangers ne puissent occuper des emplois pour lesquels il existe une offre importante de main-d'œuvre nationale et éviter qu'une concurrence déloyale et le travail clandestin puissent se développer. Depuis 2001, les Pays-Bas ont été confrontés à un chômage de plus en plus marqué, si bien que la protection du marché national de l'emploi est devenue une nécessité.

252. La déléguée néerlandaise apporte des précisions supplémentaires concernant les motifs que prévoit la loi relative à l'emploi de ressortissants étrangers, motifs que le Centre pour le travail et les revenus (CWI) peut invoquer pour refuser la demande de permis de travail d'un étranger. En 2004, le CWI a rejeté plus de 10% des demandes émanant de travailleurs migrants ; dans près de 80% des cas, la raison invoquée était que la main-d'oeuvre nationale disponible était suffisante.

253. La déléguée néerlandaise indique que, compte tenu des explications ci-dessus, le Gouvernement estime que sa politique à l'égard des migrants est étayée par des considérations générales justifiées. En outre, depuis le 1er octobre 2004, un nouveau « dispositif en faveur des travailleurs migrants spécialisés » a assoupli l'accès au marché national de l'emploi pour ceux qui disposent d'un revenu annuel d'au moins 45 000€.

254. Le délégué grec considère, comme son homologue néerlandaise, que la politique nationale en matière d'emploi doit avant tout chercher à protéger l'emploi national. Selon lui, l'article 18§3 exige un assouplissement de la réglementation régissant l'emploi des travailleurs étrangers, non sa suppression.

255. Le Comité prend note des précisions données par la déléguée néerlandaise concernant la mise en place de nouvelles mesures d'assouplissement pour les travailleurs étrangers hautement qualifiés. Il invite le Gouvernement à présenter des informations complètes à ce sujet dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ESPAGNE

256. Le délégué espagnol fournit les informations suivantes par écrit :

« Le CEDS considère que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que les travailleurs étrangers qui ont perdu leur emploi n'ont pas droit à une prolongation du permis de séjour leur laissant un délai suffisant pour rechercher un nouvel emploi.

Cette question est régie par l'article 54, paragraphes 1, 4 et 5, du nouveau règlement portant application de la loi organique 4/2000 relative aux droits et libertés des ressortissants étrangers en Espagne, approuvée par le décret royal 2393/2004 du 30 décembre 2003.

Il ressort clairement du libellé de l'article 54 dudit règlement que le travailleur étranger ayant perdu son emploi peut obtenir le renouvellement de son titre de séjour et de son permis de travail s'il perçoit des allocations de chômage ou bénéficie d'une aide sociale versée par l'Etat en vue de favoriser sa réinsertion professionnelle ou sociale.

Si le travailleur étranger n'a droit à aucune allocation de chômage ou aide à l'emploi, il est en droit, à l'expiration de son titre de séjour et de son permis de travail, de rechercher un nouvel emploi pendant trois mois (au minimum) et de signer un contrat de travail qui lui permettra d'obtenir le renouvellement de son titre de séjour.

Ce délai peut être prorogé si le travailleur dispose de moyens suffisants pour couvrir ses frais de subsistance, y compris ceux de sa famille, puisqu'il peut opter pour une demande d'autorisation de séjour temporaire. »

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

TURQUIE

258. Le délégué turc fait référence à la nouvelle loi n° 4817, entrée en vigueur le 6 septembre 2003, et informe le Comité que l'article 35 de ce texte a aboli la loi n° 2007 de 1932 relative aux emplois et professions attribués aux citoyens turcs, ce qui a permis d'ouvrir aux ressortissants étrangers l'accès à de nombreux professions et emplois autrefois réservés aux Turcs.

259. Le Comité note l'entrée en vigueur de la nouvelle législation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 1 Protocole additionnel – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

REPUBLIQUE TCHEQUE

260. Voir article 4§3.

FINLANDE

261. La déléguée finlandaise fournit les informations suivantes par écrit :

« La législation n'a pas changé pour ce qui concerne la réintégration. Celle-ci n'est pas prévue par l'actuelle loi sur les contrats de travail. Par contre, l'employeur doit verser des indemnités qui constituent, par nature, une sanction à son égard. Leur montant varie entre trois et 24 mois de salaire selon le cas (30 mois pour un délégué

du personnel). Outre les indemnités, la victime a droit aux allocations de chômage si elle ne peut retrouver un emploi.

Lorsque le licenciement illégal repose sur un motif touchant à l'appartenance à l'un des deux sexes – comme c'est le cas pour la grossesse, la maternité ou la paternité –, l'indemnisation n'est cependant pas plafonnée. La loi n° 232/2005 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont la version révisée a pris effet au 1er juillet 2005, prévoit l'octroi d'indemnités qui ne sont assorties d'aucune limite maximale, hormis en matière de recrutement. Le délai pour le dépôt des demandes d'indemnisation est porté à deux ans, sauf lorsqu'il s'agit d'un recrutement (un an).

La nouvelle loi qui a transposé dans la législation finlandaise la directive de l'Union européenne relative à l'égalité dans le monde du travail pose l'obligation générale de promouvoir l'égalité entre les sexes dans les activités sociales et professionnelles, notamment lors de la fixation de la rémunération et autres conditions d'un contrat d'emploi, conformément aux prescriptions légales en la matière.

Le texte de la loi ainsi révisée définit la discrimination directe et indirecte fondée sur l'appartenance à l'un des deux sexes. Est qualifié de discrimination tout ordre ou instruction tendant à exercer à l'encontre d'une ou de plusieurs personnes une discrimination fondée sur le sexe. Partant, la loi prévoit aussi un partage de la charge de la preuve lorsqu'une juridiction est saisie d'une affaire de discrimination.

Le contrôle du respect de la nouvelle loi sur l'égalité incombe au Médiateur chargé de l'égalité et au Comité pour l'égalité ; il est confié aux services en charge des questions d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel lorsque le dossier porte sur un contrat de travail.

Le prochain rapport contiendra un exposé détaillé de la loi. »

262. La déléguée polonaise souligne que la réintégration est prévue par la législation polonaise comme règle de principe et que cette possibilité est très intéressante dans le cadre de la protection contre le licenciement pendant la maternité.

263. En réponse aux commentaires des délégués grec et Italienne, la déléguée finlandaise indique qu'elle ne dispose pas encore de statistiques sur la pratique suivie en matière de licenciement illégal à la suite de la nouvelle législation car celle-ci est entrée en vigueur en juillet 2005.

264. Le délégué maltais, soutenu par le représentant de la CES, souligne que cette situation est d'autant plus grave que la Finlande a adopté postérieurement à l'acceptation des articles 8§2 de la Charte et 1^{er} du Protocole additionnel une législation contraire à ces dispositions.

265. La représentante de l'OIE fait remarquer que les partenaires sociaux ont accepté cette législation et qu'il serait inapproprié que le Comité gouvernemental demande au Gouvernement de modifier la situation.

266. Le Comité invite la Finlande à mettre la situation en conformité avec la Charte.

PAYS-BAS (Royaume d'Europe)

267. La déléguée néerlandaise fournit les informations suivantes par écrit :

« Ainsi qu'il a été indiqué dans le 16^e rapport détaillé du Comité gouvernemental (II) (§243), la conclusion relative l'article 4§3 reposait manifestement sur un malentendu. Il y était expliqué que le 10 mars 1997 est entrée en vigueur la « directive Barber » (directive 96/97/CE du Conseil de l'Union européenne) modifiant la directive 86/378/CEE du Conseil des Communautés européennes du 24 juillet 1986 sur la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. Le but de la directive Barber est de parvenir à une égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes qui prévoient davantage que les minima légaux.

Pour donner effet à cette directive, la législation néerlandaise en matière d'égalité de traitement a été modifiée en mars 1998. Un nouveau titre consacré à l'octroi des pensions a été ajouté à la loi sur l'égalité des chances. Son article 12b interdit ainsi toute discrimination entre les femmes et les hommes dans trois domaines: catégories de personnes admises à bénéficier d'un pension, modalités d'attribution, et mise en oeuvre des régimes de pension.

L'article 646 du livre 7 du code civil a par ailleurs été lui aussi modifié. Cette disposition interdit aux employeurs toute discrimination entre les sexes pour ce qui concerne l'établissement des contrats de travail, la formation, les conditions d'emploi, la promotion et la résiliation du contrat de travail. Les sommes et droits dus au titre des régimes de pension sont désormais également considérés comme des « conditions d'emploi ».

Le gouvernement néerlandais assure le Comité gouvernemental qu'aux Pays-Bas, le principe d'égalité de traitement s'applique bien aux droits et prestations liés à un régime de pension.

Enfin, la déléguée néerlandaise fait observer que ces informations ont déjà été communiquées dans le rapport soumis en 2000 ; elles n'ont pas été reprises dans le dernier rapport, étant donné que le CEDS en avait explicitement pris note dans ses conclusions 2001. Le prochain rapport ne fera donc que confirmer ce qui a déjà été dit dans le rapport 2000. »

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

PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)

269. La déléguée néerlandaise fournit les informations suivantes par écrit :

« Il convient tout d'abord de souligner que les Antilles néerlandaises forment un très petit pays qui compte environ 150 000 habitants. Les indicateurs macroéconomiques montrent que l'économie des Antilles néerlandaises, mesurée d'après la croissance

du PIB réel, connaît de graves difficultés. Comparés aux tendances observées dans les Caraïbes, en Amérique latine et dans le monde, nos résultats sont décevants. La faiblesse de cette croissance s'explique par une hausse de la consommation, un recul des investissements et une évolution défavorable du capital productif actuel. On remarquera ainsi qu'à Curaçao, qui forme la majeure partie du PIB des Antilles néerlandaises (75%), la croissance atteignait à peine 0,2% en 2003 et 0,4% en 2004. Cette mauvaise santé de l'économie a mobilisé toutes les ressources disponibles. Etre un petit pays implique un petit nombre de fonctionnaires, d'où la difficulté de traiter simultanément les problèmes en tous genres qui se posent.

Premier motif de non-conformité

S'agissant de la première critique du CEDS, à savoir que le dispositif juridique visant à interdire la discrimination dans l'emploi n'est pas suffisant, le Conseil des Ministres, qui est la plus haute instance exécutive du Gouvernement, a approuvé cette année la mise en place d'une législation antidiscriminatoire. Dans cette même décision, le Conseil des Ministres a donné son accord pour l'obtention d'une assistance technique plus importante de la part des Pays-Bas.

La Direction du travail (une structure ministérielle fort modeste qui n'emploie que six personnes) a fait appel, pour une année, aux services d'un spécialiste chevronné, M. Willem van de Ree, ancien représentant du Royaume des Pays-Bas au sein de votre Comité ET ancien président de ce même Comité. Il apportera son aide pour conseiller le Gouvernement sur les questions relatives à la CSE. Il réalisera notamment une étude sur les incidences des normes qu'elle contient sur notre système juridique. Par ailleurs, deux responsables locaux ont été chargés d'élaborer les mesures gouvernementales nécessaires en matière de questions sociales et d'emploi. Les nouvelles mesures à mettre en place comprennent des dispositions légales interdisant la discrimination entre les sexes.

Il semble que la meilleure méthode soit d'intégrer l'ensemble de la législation antidiscriminatoire dans un seul et unique instrument juridique. Pour commencer, un cadre juridique de base sera établi, dans lequel seront incorporés progressivement les différents motifs de discrimination. Priorité sera donnée au volet consacré à l'égalité hommes – femmes dans l'emploi. Par la suite, le texte sera élargi aux autres motifs de discrimination et à des domaines autres que l'emploi. Compte tenu de la petite taille des Antilles néerlandaises, le Gouvernement ne n'est pas encore exprimé sur la création d'un organisme spécialisé dans la lutte contre la discrimination. Dans un premier temps, les plaintes pour non-respect de la législation antidiscriminatoire devront être adressées à la Cour de justice ordinaire des Antilles néerlandaises.

Deuxième motif de non-conformité

A propos de la deuxième critique du CEDS, le Gouvernement partage son analyse. Face aux chiffres extrêmement élevés du chômage des jeunes (33,3%) - soit un jeune sur trois -, le Gouvernement mobilise en priorité ses maigres ressources et ses efforts. En concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement a pris des initiatives qui se sont concrétisées par un arrêté et un programme de formation sociale. Les jeunes qui ne sont pas inscrits comme étudiants, n'exercent pas d'emploi rémunéré et n'accomplissent pas leur service militaire obligatoire, se voient offrir une deuxième chance de formation. Ils participent à un programme qui doit leur permettre de développer jusqu'à un certain seuil leurs compétences intellectuelles. L'arrêté en question vise à prévenir l'exclusion sociale de cette catégorie de la population.

Pour ce qui est de la place des femmes dans la collectivité, elles occupent depuis quelques années déjà une place bien méritée dans la vie politique. Premièrement, le poste de Premier ministre des Antilles néerlandaises a été occupé successivement par quatre femmes plusieurs années durant. Le Conseil des Ministres actuel compte trois femmes ministres : elles détiennent le portefeuille de l'Aviation et des Télécommunications, celui des Finances et celui de la Santé publique. Toutes les femmes nommées à ces postes clés l'ont été en raison de leurs compétences. Les femmes ont démontré leur professionnalisme non seulement dans la vie politique, mais aussi dans les affaires et au sein de la collectivité.

La Fondation « Réseau de femmes » (*Stichting Vrouwenetwerk*) a été créée afin d'apporter un soutien aux femmes qui occupent des postes à responsabilité dans la collectivité, de les encourager à tendre vers des échelons professionnels plus élevés et de contribuer ainsi à accroître la participation des femmes dans le processus décisionnel. La Fondation a décerné un prix à l'organisme dont la politique est la plus favorable aux femmes. Trois des dix candidats ont été retenus : une société de conseil, une banque et une clinique privée. La commission composant le jury de la Fondation s'est entretenue avec le personnel des trois organismes en compétition, qui avaient tous été présélectionnés en raison des excellentes possibilités offertes à leurs effectifs féminin en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Le prix a finalement été décerné à la banque locale FFN, non seulement parce qu'elle compte de loin la plus forte proportion de femmes dans son personnel (520 femmes pour 280 hommes), mais aussi en raison des avantages sociaux qui leur sont accordés dans sa convention collective.

Cette évolution a aussi des répercussions sur un autre plan. Le taux de participation des femmes dans l'enseignement supérieur aux Antilles néerlandaises est deux fois supérieur à celui des hommes. Les statistiques montrent qu'à l'évidence, notre marché de l'emploi verra affluer dans quelques années un très grand nombre de femmes compétentes et diplômées.

Le gouvernement des Antilles néerlandaises reviendra sur ces questions dans ses prochains rapports. »

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

PAYS-BAS (Aruba)

271. La déléguée néerlandaise fournit les informations suivantes par écrit :

« Le Gouvernement informe le Comité gouvernemental que la législation du travail n'a pas changé depuis le premier rapport qu'il a soumis en 2003. Le Gouvernement a préféré ne pas se lancer seul dans une entreprise d'une telle ampleur et a mis en place, par décret daté du 8 juillet 2004, un comité tripartite pour la modernisation du droit du travail (CMLL) qui a reçu pour mission d'examiner l'arrêté sur le travail et autres ordonnances et décrets en la matière, et d'indiquer les aménagements qui pourraient y être apportés. Le CMLL devrait achever ses travaux en décembre 2005, et le Gouvernement sera alors en mesure de communiquer au CEDS le rapport final contenant toutes les recommandations. Le CMLL ayant été spécifiquement mandaté par le Gouvernement, ce dernier entend suivre les recommandations du CMLL lorsqu'il s'agira de procéder aux modifications législatives correspondantes – phase

qui devrait démarrer en 2006. A ce stade, le Gouvernement peut annoncer au Comité gouvernemental que le CMLL préconise ce qui suit.

Premier motif de non-conformité

Egalité de droits

Le CMLL propose de remplacer les obligations faites au Gouvernement de se conformer aux Conventions de l'Organisation internationale du Travail et à la Charte sociale européenne par une interdiction expresse de la discrimination dans l'emploi, et ce aussi bien à l'embauche qu'à la cessation de la relation de travail, ainsi qu'en cours d'emploi pour ce qui concerne la formation et la promotion. De plus, le Gouvernement a demandé au CMLL d'envisager, à l'article 1615s alinéa 2, l'ajout de la discrimination au nombre des motifs manifestement abusifs de rupture d'emploi. Cette question sera examinée dès la reprise des réunions du Comité après les vacances d'été 2005.

Deuxième motif de non-conformité

Mesures spécifiques de protection

Le Gouvernement considère tout comme le CEDS que les mesures dérogatoires au principe d'égalité prises en faveur des femmes doivent être objectivement justifiées par l'existence de besoins qui leur sont propres, ce qui n'est pas le cas du travail de nuit. Comme il l'a déjà indiqué au CEDS, le Gouvernement estime que la protection des femmes à l'égard du travail de nuit constitue une forme de discrimination, ce qui explique pourquoi l'article 17 de l'arrêté sur le travail n'est pas applicable depuis plus de dix ans. Le fait que l'article 17 n'a pas été supprimé ne signifie en rien que le Gouvernement se contredit ou n'est pas déterminé à abolir les réglementations discriminatoires à l'encontre des femmes ou de toutes autres catégories de personnes. L'article 17 a été déclaré inapplicable, mais n'a pas été supprimé du texte de l'arrêté pour cause de moyens financiers insuffisants et faute de juristes qui puissent s'occuper de ces modifications; c'est néanmoins un premier pas sur la voie de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans la pratique, en attendant de pouvoir la rendre définitive sur le plan juridique. Pour autant, cela ne porte pas à conséquence car la coutume et la pratique, conjuguées aux conventions internationales, ont un poids déterminant devant les tribunaux. Aucune décision judiciaire en matière de discrimination n'est intervenue durant la période couverte par le rapport.

Le Gouvernement dispose à présent des moyens nécessaires et d'un panel d'experts pour procéder à des modifications similaires dans la législation du travail, ce qui lui permettra d'éliminer définitivement les dispositions discriminatoires.

S'agissant des activités dangereuses, le Gouvernement informe le Comité que le décret qui en dresse la liste, dont il est question à l'article 17 de l'arrêté sur le travail, n'a jamais été pris. Le CMLL recommande que cet article limite aux mineurs l'interdiction d'effectuer des tâches dangereuses. Dans le cadre des modifications qu'il est envisagé d'apporter à l'arrêté sur le travail, le décret visé à l'article 17 sera pris en tenant compte des activités réputées dangereuses par l'Organisation internationale du Travail.

Il ne sera plus interdit aux femmes d'effectuer des tâches dangereuses. Par ailleurs, le Gouvernement informe le Comité que les femmes ne bénéficient d'aucune

protection supplémentaire (hormis pendant la grossesse, comme indiqué précédemment) et qu'aucune profession ne leur est interdite.

Troisième motif de non-conformité

Place des femmes dans la formation et l'emploi

En juin 2005, le marché du travail se composait de 53% d'hommes et de 47% de femmes, soit une légère augmentation de la présence féminine depuis le premier rapport du Gouvernement. Sur l'ensemble de la main-d'œuvre féminine disponible, 54% des femmes sont actives sur le marché de l'emploi, contre 68% chez les hommes. Cette différence vient en partie du fait que les femmes choisissent de rester au foyer pour s'occuper de leurs enfants, et ce bien que le niveau d'instruction des femmes augmente. En général, à peine 58% de la population active est effectivement présente sur le marché de l'emploi. Le Gouvernement entend donc s'atteler à améliorer la participation tant des hommes que des femmes sur le marché du travail.

A cette fin, il a lancé en 2003 un projet pilote de réinsertion (à l'initiative du Département des Affaires sociales et en collaboration avec le Département de l'emploi), qui s'adresse notamment - mais pas exclusivement - aux femmes, ainsi qu'à ceux qui ont du mal à trouver un emploi, par exemple les hommes et les femmes qui vivent de l'aide sociale et/ou sont depuis longtemps au chômage, les anciens détenus, les toxicomanes, etc. Le Gouvernement invite le Comité à se référer à son rapport 2005 pour des informations plus détaillées sur ce projet.

Cette année, le Gouvernement a mis sur pied une troisième initiative de réinsertion pour 60 participants au chômage depuis un à quinze ans. Il remettra au CEDS un rapport final détaillé à ce sujet dans un prochain rapport. Il espère être ainsi en mesure de formuler une meilleure politique et un meilleur plan d'action à l'intention de ce groupe de travailleurs potentiels.

Mesures de promotion de l'égalité des chances

Actuellement, le Gouvernement n'a mis en place aucun programme spécifique tendant à stimuler ou à promouvoir la participation des femmes sur le marché de l'emploi. Au vu des données récemment recueillies qui font apparaître un fort taux d'inactivité de la main-d'œuvre, le Gouvernement estime qu'il est temps de donner une priorité accrue à ce problème et va s'attacher à encourager la participation au marché du travail d'une manière générale. Il axera également ses efforts sur les catégories vulnérables de la population, notamment les femmes. »

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

CAS D'AJOURNEMENT POUR MANQUE REPETE D'INFORMATION

273. 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.

274. 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.

AUTRICHE 18§1

275. La déléguée autrichienne confirme que le prochain rapport contiendra des données relatives au nombre de demandes de permis de travail déposées par et accordées à des ressortissants de Parties Contractantes qui ne sont pas membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, ainsi que des informations sur le système de quotas en vigueur.

REPUBLIQUE TCHEQUE 2§4

276. La déléguée tchèque déclare qu'il n'existe pas de fichier central recensant les réductions de la durée du travail ou l'octroi de congés supplémentaires inscrits dans des conventions collectives, mais le Gouvernement s'efforcera d'obtenir ces informations (c'est-à-dire des exemples de telles dispositions) auprès des partenaires sociaux pour le prochain rapport.

DANEMARK 11§1, 11§2 et P1

277. Le délégué danois indique que les informations demandées figureront dans le prochain rapport.

ALLEMAGNE 11§3

278. Le délégué allemand considère que les informations pertinentes ont été données dans les annexes au rapport allemand, notamment en ce qui concerne le plan d'action en matière de drogue et de toxicomanie ; il ne voit pas quels renseignements complémentaires pourraient être nécessaires.

279. Le Secrétariat fait observer que, s'agissant des informations sur le tabagisme et l'alcoolisme (article 11§3), le CEDS a examiné le rapport, y compris l'annexe consacrée au « plan d'action en matière de drogue et de toxicomanie » adopté le 25 juillet 2003 (hors période de référence). Sur la question du tabagisme, il a noté

que la législation relative à la protection des jeunes, entrée en vigueur le 1er avril 2003, interdit la vente de cigarettes aux moins de 16 ans. Le CEDS a également fait état du règlement sur les lieux de travail entré en vigueur le 3 octobre 2002, qui impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger les salariés non fumeurs. Il a noté que l'alcoolisme demeure l'une des principales causes de mortalité par suicide (information mentionnée dans l'introduction à l'annexe). Cependant, dans la mesure où le rapport et l'annexe ne contiennent pas d'informations suffisantes et précises concernant les questions précédemment posées par le CEDS (Addendum aux Conclusions XV-2, p. 55 et 56) à propos de la réglementation de l'offre de tabac (réglementation de la publicité, réglementation en vue de limiter le tabagisme passif, mise en garde sanitaire) et du contrôle de son application effective, ainsi que sur la réglementation correspondante pour l'alcool et sa mise en oeuvre, le CEDS a réitéré ces questions.

HONGRIE 2§1, 2§4, 3§1, 8§4, 13§2 et 13§3

280. Le délégué hongrois indique que les informations demandées figureront dans le prochain rapport.

MALTE 7§8

281. Le délégué maltais indique que la législation a été modifiée en 2005, ce qui a rendu la situation conforme à la Charte.

MALTE 11§1

282. Le délégué maltais déclare que le taux de mortalité est de l'ordre de "zéro et quelque" pour 1000. Des informations complémentaires figureront dans le prochain rapport.

MALTE 11§2

283. Le délégué maltais fait savoir que des informations complémentaires concernant l'éducation à la santé et les nouvelles méthodes utilisées en milieu scolaire figureront dans le prochain rapport.

MALTE 11§3

284. Le délégué maltais indique que de nouvelles notices légales concernant les matériaux dangereux sont délivrées dans le cadre de la loi sur la santé. Des informations complémentaires concernant l'éducation à la santé et les nouvelles méthodes utilisées en milieu scolaire figureront dans le prochain rapport.

PORTUGAL 7§5 et 18§2

285. La déléguée portugaise indique que les informations demandées figureront dans le prochain rapport. La nature exacte des statistiques dépendra cependant du nouveau système d'établissement des statistiques en cours d'élaboration.

ESPAGNE 14§1 et P4

286. Le délégué espagnol indique que les informations demandées figureront dans le prochain rapport. Pour ce qui est de l'article 14§1, il confirme que les services sociaux sont accessibles à tous ceux qui en ont besoin et non pas seulement à ceux qui n'ont pas de ressources matérielles suffisantes.

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

Belgique	– Article 7§5 – Article 7§8 – Article 17 – Article 18§1
République tchèque	– Article 4§3 – Article 7§8 – Article 7§9 – Article 7§10 – Article 17 – Article 1 P
Finlande	– Article 1 P
Allemagne	– Article 7§5
Grèce	– Article 7§5 – Article 8§1 – Article 17
Hongrie	– Article 6§3 – Article 6§4 – Article 13§4 – Article 17
Lettonie	– Article 5 – Article 6§4 – Article 8§1 – Article 13§1 – Article 13§4 – Article 16
Malte	– Article 17
Pays-Bas (Royaume d'Europe)	– Article 7§5 – Article 17 – Article 1 P
Pays-Bas (Antilles néerlandaises)	– Article 1 P

Pays-Bas (Aruba)	– Article 1 P
Pologne	– Article 14§1
Portugal	– Article 7§10 – Article 8§4
Espagne	– Article 8§3 – Article 17 – Article 18§3
Turquie	– Article 7§5 – Article 7§6 – Article 11§2 – Article 14§1 – Article 17
Royaume-Uni	– Article 17

B. Conclusions renouvelées de non-conformité

Belgique	– Article 7§5 – Article 8§2
République tchèque	– Article 2§5 – Article 4§3 – Article 4§4 – Article 4§5 – Article 7§1 – Article 7§3 – Article 8§2
Danemark	– Article 8§1 – Article 18§3
Finlande	– Article 8§2
Allemagne	– Article 7§3 – Article 18§2
Grèce	– Article 18§2
Hongrie	– Article 6§4
Malte	– Article 7§3 – Article 8§1 – Article 8§2 – Article 17

Pays-Bas (Royaume d'Europe)	<ul style="list-style-type: none">– Article 7§3– Article 7§5– Article 7§6– Article 18§3
Pologne	<ul style="list-style-type: none">– Article 7§10– Article 8§2– Article 11§1– Article 17
Portugal	<ul style="list-style-type: none">– Article 7§1
Espagne	<ul style="list-style-type: none">– Article 7§5– Article 8§2
Turquie	<ul style="list-style-type: none">– Article 7§3– Article 7§4– Article 7§8– Article 7§9– Article 11§1– Article 11§3– Article 17– Article 18§2– Article 18§3
Royaume-Uni	<ul style="list-style-type: none">– Article 7§3– Article 7§5– Article 8§1

Annexe IV

LISTE DES CONCLUSIONS AJOURNEES EN RAISON DE QUESTIONS NOUVELLES OU COMPLEMENTAIRES

Autriche	– Article 18§1
République tchèque	– Article 2§4
Danemark	– Article 11§1 – Article 11§2 – Article 1 P
Allemagne	– Article 11§3
Hongrie	– Article 2§1 – Article 2§4 – Article 3§1 – Article 8§4 – Article 13§2 – Article 13§3
Malte	– Article 7§8 – Article 11§1 – Article 11§2 – Article 11§3
Portugal	– Article 7§5 – Article 18§2
Espagne	– Article 14§1 – Article 4 P

Annexe V

AVERTISSEMENT(S) ET RECOMMANDATION(S)

Avertissements¹

Article 7, paragraphe 8

– Turquie

(La nouvelle loi sur le travail ne s'applique ni aux personnes employées dans l'agriculture, à l'exception de celles qui travaillent dans des exploitations de plus de 50 salariés, ni à celles employées dans le secteur du commerce.)

Article 7, paragraphe 9

– Turquie

(L'obligation de prévoir des contrôles médicaux réguliers ne s'applique pas à tous les secteurs.)

– Luxembourg

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

Recommandation(s)

–

Recommandation(s) renouvelée(s)

–

¹ 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.