



Strasbourg, le 23 janvier 2004

T-SG (2003) 27

COMITE GOUVERNEMENTAL DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

16^e rapport (II)

Le présent document constitue le rapport détaillé du Comité gouvernemental établi en application de l'article 27 par. 3 de la Charte sociale européenne. Il existe également un rapport abrégé sur [www.coe.int/T/F/Droits de l'Homme/Cse](http://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 XVI-2 du Comité européen des Droits sociaux	7
Considération article par article	8
 <i>Annexe I</i>	
Lettres adressées aux autorités de l'Irlande et du Luxembourg	67
 <i>Annexe II</i>	
Liste des participants	69
 <i>Annexe III</i>	
Tableau des signatures et ratifications	75
 <i>Annexe IV</i>	
Liste des cas de non-conformité	77
 <i>Annexe V</i>	
Liste des conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires	81
 <i>Annexe VI</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s)	85

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport émane du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne, composé de délégués de chacun des trente trois 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 2003.

2. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur l'analyse des rapports nationaux que les Etats 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.

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, Chypre, la République tchèque, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, Malte, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, le Portugal, l'Espagne, la République slovaque, la Turquie et le Royaume-Uni. Les rapports devaient être présentés au plus tard le 31 mars 2002. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les Etats Parties.

En ce qui concerne l'Irlande et le Luxembourg, le Comité a décidé d'adresser une lettre aux autorités de ces pays (Annexe I).

5. Les Conclusions XVI-2 du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en février 2003 pour les Etats suivants : Autriche, Belgique, Chypre, République tchèque, Danemark, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Turquie et Royaume-Uni ; en avril 2003 pour l'Espagne et en mai 2003 pour la République slovaque.

6. Le Comité gouvernemental a tenu trois réunions (du 8 au 11 avril 2003, du 20 au 23 mai 2003 et du 23 au 26 septembre 2003), sous la présidence de M. Edward GATT (Malte).

¹ Liste des Etats Parties : Albanie, Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, Turquie et Royaume-Uni.

7. La liste des participants figure à l'Annexe II.

8. 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) (Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Fédération de Russie, «l'ex-République yougoslave de Macédoine» 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 (Andorre, Liechtenstein, Saint-Marin et Suisse).

9. Le Comité n'a examiné aucune question pour laquelle il ait estimé nécessaire de consulter des organisations non gouvernementales, comme le prévoit l'article 27, paragraphe 2 de la Charte.

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

- le 14 novembre 2002 :
 - ratification de la Charte sociale européenne (révisée) par l'Albanie ;
- le 26 février 2003 :
 - ratification de la Charte sociale européenne, du Protocole additionnel de 1998, du Protocole d'amendement de 1991 et du Protocole de réclamations collectives par la Croatie ;
- le 23 juin 2003 :
 - ratification du Protocole additionnel de 1998 et du Protocole de réclamations collectives par la Belgique.

11. L'état des signatures et ratifications au 30 septembre 2003 figure à l'Annexe III du présent rapport.

II. EXAMEN DES SITUATIONS NATIONALES A LA LUMIERE DES CONCLUSIONS XVI-2 DU COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

12. Le Comité a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne qui figurent à l'Annexe IV du présent rapport.

13. 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 V du présent rapport). Il invite les gouvernements à y répondre dans leurs prochains rapports.

14. Au cours de cet examen, le Comité 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 indiqués à l'Annexe VI du présent rapport.

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

Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 1997-2000

(adoptée par le Comité des Ministres le ...

lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹,

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, Chypre, la République tchèque, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, Malte, les Pays-Bas, la

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, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, 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, la Turquie et le Royaume-Uni.

Norvège, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, l'Espagne, la Turquie et le Royaume-Uni (période de référence 1997-2000);

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

CONSIDERATION ARTICLE PAR ARTICLE

A. Cas de non-conformité

Article 1§1 – Politique de plein emploi

REPUBLIQUE SLOVAQUE

16. Le délégué slovaque déclare que les conclusions du CEDS sont globalement utiles et qu'elles auront inmanquablement une incidence sur les réformes en cours qui visent à garantir les droits sociaux en Slovaquie. Il en appelle à la compréhension du Comité gouvernemental, compte tenu des conditions économiques et sociales particulières qui règnent dans son pays.

17. En ce qui concerne le chômage, des progrès ont été constatés depuis la période de référence. Après avoir culminé à 19,7% début 2002, le taux de chômage a baissé significativement et s'est stabilisé à 14,5% en juillet 2003. Le délégué déclare également qu'une nouvelle législation est en préparation pour renforcer la lutte contre le chômage. Pour finir, il fournit des informations en réponse à certaines questions soulevées par le CEDS et précise que toutes les données pertinentes figureront dans le prochain rapport.

18. Tout en accueillant favorablement les informations fournies et en reconnaissant les progrès qu'elles manifestent, le Comité demande instamment au gouvernement d'intensifier ses efforts dans l'adoption de mesures actives en faveur de l'emploi et de mettre à la disposition du CEDS toutes les preuves utiles des démarches entreprises à ce sujet (exemples : chiffres fiables sur les dépenses, participation, etc.).

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

BELGIQUE

19. La déléguée belge insiste sur le fait que la plage de flexibilité était réellement limitée, ne permettant qu'un écart de plus/moins deux heures par rapport à l'horaire de travail normal et fixant ainsi une limite supérieure de 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Elle rappelle d'autre part les règles concernant la consultation préalable à l'introduction du régime de petite flexibilité : l'employeur doit en informer les salariés, ces derniers disposant de 15 jours pour soumettre leurs observations. En cas de désaccord, une médiation est assurée au premier chef par l'inspecteur social et au besoin, dans une seconde phase, par la Commission paritaire. Elle fait valoir que le gouvernement considère, sur cette base, que les négociations collectives sont assurées de manière satisfaisante, même si elles ne donnent pas lieu à une convention collective formelle.

20. La déléguée portugaise estime que, vu les informations données sur les procédures de consultation des travailleurs, la situation n'est pas très grave et propose que le Comité demande au gouvernement d'apporter dans le prochain rapport des explications plus précises sur les procédures de consultation. Le représentant de la CES soutient cette proposition.

21. Le Comité demande au gouvernement de fournir des explications détaillées dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

FINLANDE

22. La déléguée finlandaise rappelle les limites générales de la durée de travail (8 heures par jour et 40 heures par semaine) et des heures supplémentaires (un nombre total maximum sur l'année, correspondant à environ 6 heures par semaine) ainsi que la possibilité d'une dérogation temporaire permettant de réduire la période minimale de repos journalier à cinq heures. Elle affirme que ces dérogations sont limitées à certains cas précis et exceptionnels et que dans la pratique, elles n'étaient appliquées que rarement, voire jamais. Elle insiste sur le fait qu'en Finlande les partenaires sociaux sont étroitement associés à l'élaboration de toute législation dans ce domaine.

23. Le représentant de la CES souhaite obtenir plus d'informations sur la nature de ces situations exceptionnelles ainsi que sur la fréquence de ces dérogations. Le délégué français soutient cette demande.

24. La déléguée finlandaise répond que les dérogations faisaient l'objet d'un accord dans le cadre des consultations habituelles sur la durée de travail entre employeurs et salariés. Elle ajoute que dans certaines situations, une réduction de la période de repos journalier peut servir les intérêts des salariés. L'inspection du travail finlandaise ne dispose d'aucune information sur la fréquence de réduction de la période de repos à cinq heures.

25. La représentante de OIE note que la législation est le fruit de négociations tripartites.

26. La déléguée espagnole estime que certaines exceptions à cette disposition de la Charte doivent être admises.

27. Le Comité exprime son inquiétude à propos des périodes de repos très courtes autorisées par la loi finlandaise dans certaines situations. Il demande au gouvernement de justifier de manière plus détaillée les circonstances exceptionnelles concernées et de fournir des données statistiques sur la fréquence de ces réductions drastiques de la période de repos.

ALLEMAGNE

28. Le délégué allemand fait état des limites de la durée de travail définies dans la loi sur le temps de travail qui, selon le gouvernement, est en conformité avec l'article 2§1 de la Charte. Concernant les périodes de référence servant au calcul de la durée du travail, il insiste sur le fait qu'elles résultaient de l'autonomie collective des partenaires sociaux et ne relevaient pas du gouvernement. La loi générale dispose une période de référence de six mois pour le calcul. Le délégué ajoute que les conventions collectives auxquelles le CEDS fait allusion concernent des emplois très spécifiques et orientés « projet », ce qui justifie des périodes de référence plus longues. Pour finir, il déclare que la situation tendue de l'emploi en Allemagne fait de la flexibilité un impératif.

29. Le représentant de la CES ne voit pas matière à problème étant donné que les périodes en question avaient été définies dans les conventions collectives. Il est néanmoins d'avis que l'écart entre la norme réglementaire et les conventions collectives est relativement important dans ces cas et peut devenir source d'inquiétude.

30. La représentante de l'OIE estime qu'il est important d'observer le principe du respect des conventions collectives librement conclues.

31. Le Secrétaire exécutif propose que les parties aux conventions collectives concernées soumettent leurs commentaires sur la situation à l'occasion du prochain rapport allemand sur l'article 2.

32. Le Comité encourage le gouvernement à intégrer les commentaires des parties concernées dans son prochain rapport.

MALTE

33. Le délégué maltais annonce au Comité l'adoption d'une nouvelle législation (loi n° 22/2002 du 27 décembre 2002) depuis les informations figurant dans le rapport sur lequel le CEDS avait fondé sa conclusion. De surcroît, conformément à cette nouvelle législation, une proposition d'annonce légale susceptible de régler expressément le problème identifié par le CEDS est actuellement à l'étude devant le Conseil des relations d'emploi.

34. Le Comité prend note de cette évolution positive et décide d'attendre la prochaine appréciation de la situation par le CEDS.

PAYS-BAS

35. La déléguée néerlandaise explique que le terme « règles de flexibilité » employé dans la conclusion du CEDS est ambigu. En réalité, le cadre juridique du temps de travail mentionne deux normes distinctes : une norme standard et une norme issue de la consultation. Bien que cette dernière permette des durées légèrement plus longues, les limites sont très strictes aussi bien en matière de temps de travail ordinaire que d'heures supplémentaires. L'application des limites inscrites dans la norme issue de la consultation n'est permise qu'avec l'accord des représentants des travailleurs au niveau sectoriel (convention collective) ou au sein de l'entreprise.

36. Le représentant de la CES ne considère pas que la situation pose problème et appelle le gouvernement à fournir des éclaircissements sur la situation dans son prochain rapport.

37. Le Comité demande au gouvernement d'inclure les informations nécessaires dans son prochain rapport.

NORVEGE

38. Le délégué norvégien explique que son pays applique la Directive de l'UE sur le temps de travail et que la durée hebdomadaire normale de travail est de 37,5 heures. La possibilité de travailler jusqu'à 16 heures sur une période de 24 heures n'est que très rarement utilisée et, en toutes circonstances, d'après la législation sur l'environnement de travail, les employeurs sont obligés d'assurer à tout moment le bien-être général des salariés. Toutefois, au début de l'année 2003, un comité avait été instauré par le gouvernement en vue de préparer une nouvelle loi sur la vie professionnelle, y compris sur le temps de travail. Ce comité sera informé de la conclusion du CEDS.

39. La déléguée portugaise demande la fréquence du recours à la possibilité de travailler 16 heures par jour et encourage l'ensemble des Etats à fournir des informations statistiques sur les diverses situations exceptionnelles pouvant donner lieu à des périodes de travail longues. Néanmoins, au vu des développements législatifs en cours, le Comité pourrait attendre la prochaine appréciation par le CEDS.

40. La déléguée islandaise et la représentante de l'OIE estiment également que les nouveaux développements justifient d'attendre la prochaine appréciation de la situation.

41. Le représentant de la CES estime d'une part que la Directive de l'UE est imparfaite et ne garantit pas nécessairement la protection adéquate en toute circonstance, et d'autre part que les situations pouvant aboutir à une durée de travail de 16 heures ne sont pas clairement expliquées. Il considère que le Comité devrait adresser un message fort au gouvernement norvégien.

42. Le Comité demande au gouvernement de fournir des explications détaillées dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

POLOGNE

43. La déléguée polonaise déclare que la situation juridique est en cours d'évolution : une proposition d'amendement du code du travail, limitant la durée de travail à 11 heures par jour et 48 heures par semaine, sans aucune possibilité de dérogation, est actuellement à l'étude devant le Parlement. Cet amendement permettra également de remédier à l'absence de limites à la durée du travail en ce qui concerne les travaux de préparation et de surveillance des machines. La déléguée prévoit son adoption au cours des prochaines semaines.

44. Le représentant de la CES déclare que les nouveaux développements semblent prometteurs et que le Comité devrait attendre la prochaine appréciation. Il souhaite néanmoins souligner que de longues heures d'un travail monotone passées à la surveillance de machines peuvent s'avérer particulièrement dangereuses et justifient les critiques du CEDS.

45. Le Secrétaire exécutif demande si le Parlement a été informé de la conclusion du CEDS et s'il y est fait référence dans les travaux préparatoires du nouvel amendement.

46. La déléguée polonaise confirme que l'amendement prend en compte la Charte.

47. Le Comité prend note de l'évolution positive en cours et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

REPUBLIQUE SLOVAQUE

48. Le délégué slovaque insiste sur le fait que la journée de travail de 16 heures n'est possible que dans des circonstances exceptionnelles et, notamment, lorsque l'intérêt public ou l'urgence l'exige. Il précise ensuite quelles sont les sanctions que l'Inspection du travail est habilitée à imposer en cas de transgression de la réglementation sur la durée du temps de travail. Tous les détails relatifs à cette question figureront dans le prochain rapport.

49. Le délégué français rappelle au Comité que le droit à un horaire de travail raisonnable est fondamental et qu'une durée de 16 heures par jour est excessive. Il considère approprié que le Comité fasse part de sa préoccupation à ce propos.

50. Les déléguées chypriote et portugaise soutiennent la position du délégué français, même si la nature exacte des « circonstances exceptionnelles » auxquelles a fait allusion le délégué slovaque n'a pas été parfaitement explicitée et que le délégué n'a pas davantage précisé qu'elles constituaient des cas de «force majeure». Pour autant, il ne fait aucun doute que du double point de vue de l'hygiène et de la sécurité, un horaire de 16 heures par jour est excessif. La déléguée du Portugal insiste sur le fait que les sanctions doivent être suffisamment dissuasives dans tous les cas où il y a infraction à la réglementation sur l'horaire de travail.

51. Le représentant de la CES marque son accord et convient qu'une journée de travail de 16 heures ne saurait être acceptée, même dans des économies en transition. Il serait important de connaître la nature de ces «circonstances exceptionnelles» et de savoir avec quelle fréquence elles se produisent dans la pratique.

52. Le délégué allemand considère que la République slovaque vit actuellement un processus de transition délicat. Il est manifeste que le gouvernement de ce pays consent des efforts considérables et il ne lui paraît pas réaliste de s'attendre à ce que la protection sociale puisse atteindre le même niveau que dans certains pays de l'Europe occidentale.

53. La représentante de l'OIE soutient l'opinion générale exprimée par le délégué allemand. Cela dit, elle convient également que le Gouvernement slovaque devrait être plus clair quant à la nature de ces «circonstances exceptionnelles».

54. Le Comité fait part de sa préoccupation à propos de la durée exagérée de l'horaire de travail journalier et demande instamment au gouvernement de reconsidérer la situation et de la mettre en conformité avec la Charte.

ESPAGNE

55. La déléguée de l'Espagne rappelle que le Code du travail stipule une durée de travail hebdomadaire normale et légale de quarante heures au maximum. La règle générale peut toutefois être contournée dans le cadre de conventions collectives. Il est possible dans des cas exceptionnels de travailler plus de soixante heures dans une semaine, à condition que la semaine suivante la durée du travail soit réduite de sorte que la moyenne sur les deux semaines ne dépasse pas quarante heures. La déléguée indique en outre la durée moyenne du travail sur l'année. Celle-ci a légèrement baissé ces dernières années (1765 heures en 1999, 1761 heures en 2000 et 1759 heures en 2001).

56. Les déléguées du Portugal et de la Roumanie, ainsi que le représentant de la CES, demandent à connaître la durée de repos journalière minimale garantie aux travailleurs, la nature des cas exceptionnels dans lesquels il est possible de travailler plus de soixante heures, les secteurs concernés et la fréquence de ces cas dans la pratique.

57. La déléguée de l'Espagne répond qu'il est difficile de donner des informations précises. Il n'est apparemment pas fréquent de travailler plus de soixante heures, notamment en raison de la nécessité de respecter la moyenne de quarante heures par semaine. En effet, il n'est pas pratique pour la plupart des entreprises de faire travailler leurs employés soixante heures pendant une semaine et vingt heures la semaine suivante.

58. Le représentant de la CES se demande s'il n'est pas possible de mettre fin à cette pratique exceptionnelle dans la mesure où elle est rare, voire inexistante.

59. Le délégué de l'Allemagne fait observer que dans les conditions actuelles de l'économie et du marché du travail, la protection des travailleurs doit être considérée par rapport au besoin de flexibilité. De ce point de vue, il ne pense pas que la situation en Espagne soit déraisonnable.

60. La déléguée du Royaume-Uni admet qu'il faut tenir compte des réalités contemporaines. Il lui semble que le CEDS se soucie en l'occurrence de la possibilité d'un abus de la pratique exceptionnelle. Elle suggère que le Comité demande instamment au Gouvernement espagnol de fournir des éléments permettant d'apprécier la situation. La déléguée du Portugal soutient cette proposition.

61. Le délégué de la France estime qu'il y a lieu de s'inquiéter du fait qu'il est possible de travailler plus de soixante heures par semaine. Il rappelle que l'article 2§1 vise principalement à protéger les travailleurs.

62. Le représentant de la CES soutient ce point de vue et propose que le Comité exprime sa vive inquiétude tout en insistant sur la nécessité de recevoir des informations sur la situation réelle.

63. Le Comité fait part de sa préoccupation quant à la possibilité de travailler plus de soixante heures dans la semaine et demande instamment au Gouvernement de fournir dans son prochain rapport des informations détaillées sur les circonstances précises dans lesquelles cela se produit et sur la fréquence des cas.

Article 2§2 – Jours fériés payés

PORTUGAL

64. La déléguée portugaise informe le Comité de la proposition d'adoption d'une nouvelle législation. Cette dernière permettra de supprimer la distinction faite sur la base du nombre de salariés de l'entreprise et d'éliminer ainsi le problème identifié par le CEDS.

65. Le Comité prend note du développement positif et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 2§3 – Congés payés annuels

MALTE

66. Le délégué maltais fait état de l'adoption de la loi n° 22/2002 (voir précédemment sous l'article 2§1) et des annonces légales qui devraient être promulguées. Cette évolution remédiera à la situation quant aux deux points identifiés par le Comité.

67. Le Secrétaire exécutif souhaite savoir si le Parlement a été informé de la conclusion du CEDS et s'il y est fait référence dans les travaux préparatoires du nouvel amendement.

68. Le délégué maltais ne peut confirmer ce point avec certitude, mais selon le Secrétaire du Conseil des relations d'emploi, les deux problèmes devraient être réglés.

69. Le Comité prend note de l'évolution positive en cours et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ESPAGNE

70. La déléguée de l'Espagne confirme que la législation ne prévoit rien en cas de maladie ou d'accident durant la période de congé. Selon la jurisprudence nationale, un travailleur n'est pas en droit de prendre un congé compensatoire en dehors de la période de congé stipulée s'il tombe malade alors qu'il est en congé.

71. La déléguée du Portugal demande ce qu'il en est si le congé compensatoire peut être pris durant la période de congé stipulée et s'il existe dans les conventions collectives des règles sur ce point.

72. La déléguée de l'Espagne répète que le travailleur n'a pas droit à un congé compensatoire. Elle ajoute cependant que les conventions collectives prévoient de plus en plus souvent une suspension du congé en cas de maladie.

73. Le Comité prend note des explications présentées et demande instamment au Gouvernement d'introduire toutes les informations nécessaires dans le prochain rapport, y compris sur le plan de la pratique.

Article 2§4 – Durée du travail réduite ou congés supplémentaires en cas d'occupation à des travaux dangereux ou insalubres

BELGIQUE

74. La déléguée belge évoque la politique de prévention des risques de son gouvernement, et en particulier de réduction de la durée d'exposition aux risques. Le gouvernement estime que l'exigence de l'article 2§4 va à l'encontre du but recherché en matière de santé et de sécurité.

75. Le représentant de la CES considère que sur un plan général, l'approche de la Belgique est correcte. Il fait néanmoins état de certains exemples de conditions de travail effroyables qui perdurent dans certains secteurs de l'économie et pour certaines catégories de travailleurs. D'autre part il estime qu'une durée de travail réduite ou des congés supplémentaires pourraient tout au moins concourir à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs dans certaines situations. Pour finir, il rappelle que la Belgique a adopté des règlements spécifiques sur la santé et la sécurité des travailleurs exerçant un emploi atypique et encourage le gouvernement à en fournir les détails dans son prochain rapport.

76. La déléguée du Royaume-Uni soutient pleinement la position belge ; les notions clés garantissant la santé et la sécurité des travailleurs sont l'évaluation et la prévention des risques. Son gouvernement est préoccupé des conséquences de l'article 2§4 et de l'approche du CEDS, en l'occurrence de payer ce qui, sur le plan pratique, équivaut à une « prime de danger ».

77. Les délégués irlandais, maltais et portugais ainsi que la représentante de l'OIE soutiennent les avis exprimés par les délégués de la Belgique et du Royaume-Uni.

78. Le Comité demande au gouvernement de fournir des détails complémentaires sur sa politique de prévention des risques et sur tous les développements législatifs dans son prochain rapport.

FINLANDE

79. La déléguée finlandaise fait état de la Réclamation n° 10/2000 et de la Résolution du Comité des Ministres dans cette affaire. Le Comité des Ministres a noté qu'en Finlande, les seuils de radiations ionisantes étaient inférieurs aux normes internationales et a mentionné la nouvelle formulation de l'article 2§4 de la Charte révisée désormais ratifiée par la Finlande. Elle rappelle également que la politique finlandaise en la matière est axée sur l'élimination et la prévention des risques et que le gouvernement travaille en étroite collaboration avec les partenaires sociaux sur ce sujet.

80. Le représentant de la CES renvoie à ses commentaires relatifs à la Belgique et appelle les États membres à porter une attention particulière à la situation des travailleurs employés à des postes dangereux ou insalubres et soumis à des conditions de travail atypiques.

81. En réponse à la question du délégué allemand sur le lien entre la procédure de réclamation collective et le système de rapport, le Secrétaire exécutif confirme que le CEDS prenait en compte sa décision sur le bien-fondé de la réclamation lors de l'examen des rapports nationaux. Ainsi, la cohérence de l'appréciation de la conformité des situations nationales à la Charte était assurée.

82. Tenant compte de l'examen, dans un futur proche, de la situation en Finlande sous l'article 2§4 de la Charte révisée, le Comité décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

PAYS-BAS

83. La déléguée néerlandaise fait valoir qu'aux Pays-Bas la législation en matière de santé et de sécurité est non seulement extrêmement stricte, mais aussi appliquée avec une grande rigueur. Fort de quoi, le gouvernement est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'introduire des mesures telles que prévues par l'article 2§4, estimant même qu'elles vont en fait à l'encontre du but recherché. Elle confirme l'intention des Pays-Bas de ratifier la Charte révisée.

84. Le Comité demande au gouvernement de fournir dans son prochain rapport des détails complémentaires sur sa politique et les développements législatifs y afférents, y compris les progrès dans la ratification de la Charte révisée.

ROYAUME-UNI

85. La déléguée du Royaume-Uni réaffirme la position de son gouvernement, à savoir que l'approche implicite de l'article 2§4 équivaut au paiement d'une « prime de danger », principe que son gouvernement ne peut pas accepter. Ce dernier continuera à mettre l'accent sur l'évaluation et la prévention des risques. Elle note avec intérêt que la conclusion du CEDS prend déjà plus ou moins en compte la nouvelle formulation de l'article 2§4 de la Charte révisée.

86. Le Comité demande au gouvernement de fournir dans son prochain rapport des détails complémentaires sur sa politique et les développements législatifs y afférents, y compris les progrès dans la ratification de la Charte révisée.

Article 2§5 – Repos hebdomadaire

REPUBLIQUE TCHEQUE

87. La déléguée tchèque affirme que l'exclusion des travailleurs agricoles doit être appréciée dans le contexte de l'article 33. Des informations statistiques pertinentes à cet égard figureront dans le prochain rapport. Cela étant, un nouveau code du travail est actuellement en préparation, son entrée en vigueur étant prévue pour 2005. Les acteurs concernés impliqués dans cette opération ont été informés de la conclusion du CEDS.

88. Le représentant de la CES déclare qu'au vu de la situation, il est envisageable d'attendre jusqu'à la prochaine appréciation. Il souhaite néanmoins faire part de son inquiétude quant aux règles actuellement en vigueur, le jour de repos hebdomadaire pouvant être différé sur une période prolongée sur la base d'une entente individuelle.

89. Le Comité note que toutes les informations pertinentes seront incluses dans le rapport suivant et décide d'attendre la prochaine appréciation de la situation par le CEDS.

MALTE

90. Le délégué maltais n'a aucune nouvelle information à apporter à ce propos. Selon les conventions existantes, une majoration de rémunération de 100 % est garantie au salarié tenu de travailler durant un jour de repos et il serait difficile pour les partenaires sociaux de trouver un accord sur un repos compensatoire équivalent, en complément de l'augmentation du salaire.

91. La déléguée portugaise demande si le jour de repos peut être reporté à maintes reprises.

92. Le délégué français s'inquiète de savoir s'il existe des garde-fous contre les employeurs abusant de cette possibilité au détriment de la santé ou de la sécurité des travailleurs.

93. Le représentant de la CES partage les inquiétudes des délégués portugais et français.

94. Le délégué maltais assure le Comité que les reports ne peuvent intervenir à maintes reprises sur une période prolongée. Il ajoute que le prochain rapport contiendra des informations complètes à ce sujet.

95. Le Comité prend note de la déclaration du délégué maltais et demande que le prochain rapport fasse état d'informations sur les garde-fous en place et sur toutes les mesures prises pour mettre la situation en conformité.

Article 3§1 – Prescription de règlements de sécurité et d'hygiène**AUTRICHE**

96. La déléguée autrichienne explique que selon la législation de son pays, tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, sont couverts par les règlements en matière d'hygiène et de sécurité. Elle insiste sur le fait qu'une description plus détaillée des règlements concernant les travailleurs indépendants serait livrée dans le prochain rapport. Elle ajoute qu'en réponse à une recommandation de l'UE portant sur l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs indépendants, adressée au cours de l'été 2002 à l'organisation défendant les intérêts des travailleurs indépendants, les règlements autrichiens actuels ont été jugés satisfaisants.

97. Le Comité prend note des informations fournies par la déléguée autrichienne et demande que le prochain rapport contienne un état précis et détaillé des règlements relatifs aux travailleurs indépendants. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

GRECE

98. Le délégué de la Grèce déclare que les pouvoirs publics de son pays accordent la plus grande attention à la conclusion du CEDS.

99. Il confirme les informations fournies dans le rapport national et clarifie certains aspects de la législation grecque. Les travailleurs indépendants qui exercent leurs activités sur un lieu de travail en compagnie de travailleurs payés au forfait bénéficient des mêmes lois et règlements concernant la sécurité et l'hygiène que ces derniers. Les travailleurs indépendants qui exercent seuls ne sont pas couverts par les règlements de sécurité et d'hygiène, mais ils peuvent suivre des formations à la prévention des risques et avoir accès à des services de santé nationaux au même titre que tous les autres travailleurs. La raison pour laquelle ils ne sont pas couverts par les règlements généraux en matière de sécurité et d'hygiène est qu'ils travaillent le plus souvent à leur domicile. Or l'application de mesures de sécurité et d'hygiène strictes dans ce contexte constituerait une charge financière et juridique lourde.

100. En ce qui concerne le secteur de l'agriculture, où les travailleurs indépendants exercent souvent avec des membres de leur famille, le délégué de la Grèce confirme qu'il n'existe pas de règlements particuliers pour la sécurité et l'hygiène. Il indique néanmoins que lorsque les membres de la famille sont employés, ils entrent dans la catégorie des travailleurs au forfait et bénéficient à ce titre des règlements de sécurité et d'hygiène appropriés ; lorsqu'ils ne sont pas employés, ils sont considérés en tant que partenaires commerciaux auxquels les règlements de sécurité et d'hygiène ne sont pas applicables. Il ajoute également qu'au niveau national les pouvoirs publics mènent de grandes campagnes de sensibilisation à la prévention des risques dans ce secteur.

101. Le représentant de la CES fait remarquer qu'aucune information nouvelle n'a été apportée et propose que le Comité prenne une décision d'avertissement.

102. La déléguée du Royaume-Uni s'oppose à cette proposition. Elle estime qu'il y a du nouveau puisque le Gouvernement a lancé de grandes campagnes de sensibilisation. Elle suggère d'attendre de recevoir des informations sur les tendances qui se dégagent de ces campagnes, notamment sur le nombre d'accidents dans le secteur agricole. En outre, elle souligne que seuls certains travailleurs de ce secteur ne sont pas protégés par les règlements de sécurité et d'hygiène, étant donné que les parents employés par les travailleurs indépendants sont traités en tant qu'employés.

103. La déléguée de la Roumanie déclare que les campagnes de sensibilisation sont une bonne chose, mais que les Etats demeurent dans l'obligation d'adopter des règlements en vue de protéger tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants.

104. La déléguée du Portugal fait remarquer que la situation n'est pas claire, notamment en ce qui concerne le nombre de travailleurs qui ne sont pas couverts par les règlements de sécurité et d'hygiène dans le secteur agricole. Elle suggère que le Comité exprime sa préoccupation.

105. Les délégués de la Belgique, de la Hongrie et de Malte, ainsi que la représentante de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), partagent son point de vue.

106. Le délégué de la France rappelle qu'en 1995 le Comité des Ministres a adopté une recommandation à l'encontre de l'Italie pour les mêmes raisons. Par conséquent, un avertissement adressé à la Grèce à ce stade ne lui paraît pas spécialement choquant.

107. Le Comité rejette l'adoption d'un avertissement (3 voix pour, 7 voix contre et 18 abstentions).

108. Le Comité décide de faire part de sa préoccupation à l'égard de la situation. De plus, il demande au Gouvernement de fournir des informations pertinentes sur la proportion de travailleurs non couverts par les règlements de sécurité et d'hygiène dans le secteur de l'agriculture, ainsi que sur les résultats des campagnes de sensibilisation menées par les autorités grecques.

ESPAGNE

109. La déléguée de l'Espagne confirme que les travailleurs indépendants ne sont pas inclus dans le champ d'application de la Directive 89/391/EEC du Conseil. La législation espagnole qui transpose la directive n'inclut pas non plus expressément et directement les travailleurs indépendants dans son champ d'application, et c'est la situation la plus souvent rencontrée dans l'Union européenne.

110. Elle explique que, sur ce point, la situation en Espagne se situe en quelque sorte à mi-chemin entre couverture et absence de couverture. Il n'existe pas de protection explicite mais, dans les secteurs les plus dangereux, les travailleurs indépendants sont protégés et de plus - et ceci est le plus important - s'ils exercent leurs activités dans des compagnies autres que les leurs ou sur des lieux de travail d'autres compagnies, ils sont habilités à participer aux activités de prévention et d'information que la compagnie principale doit fournir sur le lieu de travail.

111. En ce qui concerne les travailleurs espagnols, elle indique que la plupart d'entre eux sont couverts par le Code général relatif au travail.

112. Le Comité demande au Gouvernement de présenter dans son prochain rapport des informations actualisées sur l'évolution de la situation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 3§2 – Prescription de mesures de contrôle de l'application de ces règlements

MALTE

113. Le délégué maltais se déclare d'accord avec la conclusion du CEDS concernant le manque de moyens pénalisant les activités de l'Inspection du travail. Il mentionne néanmoins que des changements sont en cours, par exemple la création d'une base de données électronique répertoriant la nature et le type d'activités entreprises dans les industries, ainsi qu'un nouveau formulaire de demande pour les indemnités d'accident du travail ou de maladie professionnelle. De plus amples informations figureront dans le prochain rapport, en particulier des détails

complémentaires sur les progrès en matière de compilation de nouvelles statistiques.

114. La déléguée portugaise propose qu'au vu des changements en cours, un délai supplémentaire pourrait être accordé à Malte pour livrer une réponse valable.

115. Cette proposition reçoit le soutien du représentant de la CES.

116. Le Comité accepte d'accorder à Malte un délai supplémentaire pour améliorer la situation et émet l'espoir que des informations plus complètes seront fournies dans le prochain rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

POLOGNE

117. La déléguée polonaise estime qu'il y a eu malentendu quant à la réponse de la Pologne concernant cette disposition, à propos des entreprises et des exploitations agricoles assujetties au contrôle de l'inspection du travail d'Etat. Elle affirme au Comité que le prochain rapport comprendra une explication minutieuse de la situation.

118. Le représentant de la CES fait état du dernier rapport polonais concernant la Convention n° 129 (Inspection du travail, Agriculture) de l'OIT et signale que compte tenu du nombre d'accidents survenus dans le secteur agricole, des explications complémentaires seront en effet nécessaires pour clarifier la situation dans le pays.

119. Le Président souscrit au commentaire de la CES et propose que les autorités polonaises livrent des comparaisons statistiques complémentaires dans le prochain rapport, notamment les chiffres des exploitations individuelles comparés aux autres secteurs d'activités ainsi que le nombre de personnes employées dans chacun de ces secteurs.

120. Le Comité demande à la Pologne de soumettre des informations statistiques complémentaires dans son nouveau rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation de la situation par le CEDS.

PORTUGAL

121. Le délégué portugais informe le Comité que le nombre d'accidents mortels est en réduction significative en 2002 et au cours du début de 2003. Ceci est le résultat des nombreuses mesures prises. En particulier, en 2001 un accord sur l'hygiène et la sécurité au travail a été conclu avec les partenaires sociaux visant à renforcer la responsabilité du maître d'ouvrage et à renforcer la coordination en matière de sécurité.

122. De plus, le règlement en matière de sécurité dans le bâtiment est en cours de révision pour l'adapter aux nouvelles réalités techniques.

123. D'importants travaux de construction ont eu lieu au Portugal au cours des dernières années : Exposition universelle, réalisation d'un important barrage, métro de Porto, construction de stades pour les championnats d'Europe de football. Le nombre d'accidents mortels est demeuré très bas pour ces importants chantiers.

124. De plus, des actions de sensibilisation des travailleurs sont menées pour compléter les inspections. Elles consistent en la rédaction de manuels de prévention et de documents techniques par secteurs d'activités. En outre des actions de sensibilisation dans les écoles visent à faire comprendre aux enfants et adolescents l'importance de la prévention.

125. Enfin le développement de la qualification et de la certification professionnelle des inspecteurs est en cours, en suivant les principes de l'OIT. En 2003, 54 nouveaux inspecteurs terminent leur formation.

126. Le nombre et le résultat des inspections peut se présenter ainsi :

- visites : 40000 en 2001, plus en 2002
- suspensions des travaux : 2000 en 2001, 4000 en 2002
- notifications de mesures : 8000 en 2001, plus en 2002
- procès-verbaux : 8300 (dont 11000 infractions), plus en 2002.

127. Le Président félicite le Portugal pour ces mesures qui témoignent le sérieux avec lequel a été prise en compte la conclusion du CEDS.

128. Le représentant de la CES estime que l'approche suivie par le Portugal est la meilleure et qu'il est important de poursuivre le dialogue social sectoriel. Il demande s'il existe une ventilation des statistiques d'accidents selon la taille de l'entreprise car il apparaît que les accidents sont plus fréquents dans les PME que dans les grands chantiers. Il demande par ailleurs s'il existe des délégués de chantiers chargés de l'hygiène et de la sécurité. Enfin, il constate que le Portugal n'a pas ratifié la Convention 167(1988) de l'OIT sur la sécurité dans la construction et demande si cette ratification est envisagée.

129. Sur cette dernière question, le délégué du Portugal n'a pas d'information.

130. Pour les autres questions, il indique :

- qu'il existe des représentants élus des travailleurs compétents en matière d'hygiène et de sécurité et, dans certains grands chantiers, des comités ;
- qu'une difficulté dans le secteurs du bâtiment provient de la chaîne de contrats ; des contrôles sont mis en place pour savoir qui est présent à tout moment sur un chantier ;
- qu'une campagne de l'Union européenne qui démarre en juin concernera les PME.

131. La représentante de l'OIE estime que le Portugal a accompli des progrès significatifs. Elle se félicite des actions menées en direction des enfants pour changer les mentalités en matière de prévention.

132. La déléguée de Chypre félicite le Portugal des actions menées.

133. Le Président insiste sur l'importance d'impliquer les partenaires sociaux.

134. Le Secrétaire exécutif rappelle que le droit prévu à l'article 3§2 de la Charte est intrinsèquement lié au droit à la vie garanti par la Convention européenne des Droits de l'Homme. Le CEDS a interprété cette disposition comme fixant une obligation de résultat et pas une obligation de moyens. Il est donc important que les nombreuses et positives mesures prises se traduisent dans les résultats obtenus pour que la situation soit en conformité avec la Charte.

135. Le Comité demande au Portugal d'indiquer tous ces éléments dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ESPAGNE

136. La déléguée de l'Espagne déclare que le Gouvernement est très inquiet du nombre élevé d'accidents en général, bien que le nombre d'accidents mortels soit en baisse ces dernières années. Elle rappelle que pour faire face à cette situation, les partenaires sociaux et le Ministère du Travail et des Affaires sociales se réunissent en vue de promouvoir le dialogue social à ce sujet. Après plusieurs réunions, des propositions ont été faites afin de réduire les accidents au travail et spécialement ceux survenant dans le secteur de la construction. Ces mesures sont encore étudiées par différents départements et experts en vue d'améliorer le cadre juridique, notamment en ce qui concerne le système d'assurance (les employeurs qui ont un grand nombre d'accidents paient des primes d'assurance plus élevées). De plus, les pouvoirs publics s'efforcent, au niveau national, de multiplier les activités de prévention, d'information et de formation. Elle ajoute qu'en 2001 et 2002 les services de l'Inspection du travail ont eu davantage d'activités et que toutes les informations pertinentes seront fournies dans le prochain rapport.

137. Le Comité prend note des informations transmises par la déléguée de l'Espagne et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ROYAUME-UNI

138. La déléguée du Royaume-Uni indique au Comité que depuis la soumission de son 22^e rapport, des mesures ont été prises pour corriger la diminution significative du nombre de visites de contrôle effectuées en Irlande du Nord, comme l'avait évoqué le CEDS. Elle insiste sur le fait que les circonstances exceptionnelles ayant conduit à cette diminution n'avaient plus cours : d'une part, des inspecteurs récemment formés ont été recrutés à l'Inspection du travail et sont désormais opérationnelles et d'autre part, l'infrastructure du Bureau de la santé et sécurité en Irlande du Nord (HSENI) étant désormais en place, les inspecteurs qui avaient été affectés à des activités autres que les activités de terrain ont pu reprendre leur travail visant à améliorer la conformité aux règlements de santé et de sécurité par des inspections et des investigations. Elle donne comme exemple l'augmentation du nombre de visites, passé à 3.800 en 2000/2001, et explique que le chiffre inférieur, de 3.510, enregistré en 2001/2002 était dû à la suspension de certaines activités

d'inspection consécutive à l'épidémie de fièvre aphteuse. Le nombre de visites prévu pour 2002/2003 par le HSENI est d'environ 4000.

139. De surcroît, la déléguée du Royaume-Uni estime que le ratio avancé par le CEDS, visites de contrôle/emploi, est inapproprié, surtout pour les secteurs d'activité à haut risque. Elle évoque l'attention particulière portée par l'Inspection du travail en Irlande du Nord à l'exploitation des carrières, en dépit du nombre relativement faible de personnes employées dans ce secteur d'activité.

140. Le représentant de la CES estime qu'à partir des informations fournies, il semble que des développements positifs sont en cours pour améliorer la situation particulière de l'Irlande du Nord.

141. Le Comité décide d'attendre l'appréciation par le CEDS des informations actualisées qui seront présentées dans le prochain rapport du Royaume-Uni.

Article 4§1 – Rémunération suffisante

AUTRICHE

142. La déléguée autrichienne explique que le salaire moyen net indiqué dans le rapport (environ 1.700 € par mois) tenait compte des salaires à temps partiel, après transposition en équivalents à temps plein. Néanmoins, la moyenne arithmétique de l'ensemble des salaires est sensiblement inférieure (1.367 €). La déléguée estime que le salaire net médian était une mesure plus appropriée : il se situait en 2000 aux alentours de 1.250 €. Elle fait également valoir que le quartile (25 %) des salariés touchant les revenus les plus bas se situait aux alentours de 62 % du salaire médian net ou de 57 % de la moyenne arithmétique. Calculée de cette façon, la situation en Autriche répond tout juste aux exigences du CEDS. Elle rappelle qu'il n'existe pas de salaire minimum réglementaire en Autriche et que les salaires sont fixés par convention collective. Le gouvernement encourage les partenaires sociaux à fixer un salaire minimum d'au moins 1.000 € par mois (environ 790 € net) pour un travail à temps plein. La déléguée autrichienne déclare pour finir que le prochain rapport contiendra d'avantage d'informations statistiques détaillées sur les salaires, dont éventuellement des études sur les salaires les plus bas actuellement versés.

143. Le Comité demande au gouvernement de fournir toutes les informations nécessaires dans son nouveau rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

GRECE

144. La déléguée de la Grèce rappelle que le salaire minimum est fixé dans le cadre de conventions collectives nationales signées entre les organisations patronales et syndicales les plus représentatives. Elle confirme les chiffres du salaire moyen brut et du salaire minimum brut mentionnés dans la conclusion du CEDS. Les calculs du CEDS ne tiennent cependant pas compte de certains facteurs, ce qui complique la tâche de comparaison directe du salaire moyen et du salaire minimum. Par ailleurs, et ceci est encore plus important, le rapport de la Grèce ne contient pas

d'informations sur les effets de l'imposition. Selon le Gouvernement grec, si l'on tient compte de tous les éléments pertinents, le salaire minimum des travailleurs manuels s'élève à un peu plus de 60 % du salaire moyen, tandis que le salaire minimum des autres travailleurs s'élève à environ 54 % du salaire moyen. La déléguée de la Grèce confirme que toutes les informations appropriées seront incluses dans le prochain rapport.

145. Le Comité prend note des informations transmises et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

PAYS-BAS

146. Selon la déléguée néerlandaise, le salaire minimum des jeunes, de par sa conception, est censé répondre à trois objectifs principaux : offrir un niveau de vie décent, promouvoir l'emploi et encourager les jeunes à poursuivre leurs études. De l'avis du gouvernement, le niveau du salaire minimum pour les jeunes répond correctement à ces trois objectifs et les performances du marché de l'emploi néerlandais en sont une bonne illustration. La délégation néerlandaise distribue un document comportant les statistiques clés du marché de l'emploi et de l'éducation aux Pays-Bas : Le taux de participation net pour les salariés peu qualifiés est faible (tableau n° 1) et le taux de chômage relativement élevé (tableau n° 2). Aux Pays-Bas, les abandons en cours d'études sont sensiblement plus nombreux que dans les pays voisins et vont en s'accroissant (tableau n° 4). Ces deux groupes (les salariés peu qualifiés et ceux ayant abandonné leurs études) ont besoin d'emplois à bas salaires afin d'améliorer leur situation. La différenciation du salaire minimum des jeunes est délibérément reprise par les employeurs et les syndicats dans les conventions collectives. Les jeunes qui ont charge de famille et ne trouvent ni travail ni programme de formation perçoivent une aide sociale du même montant que celle versée aux adultes.

147. La déléguée indique que le calcul établi par le CEDS évaluant le salaire minimum net des jeunes de 18 ans par rapport au salaire moyen net (31.4 %) ne prend pas en compte la progressivité du système fiscal – le pourcentage réel est proche de 40 %.

Annexe – Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi des Pays-Bas

Table 1 Population active (%; 2001)

Education (niveau)	Total	< 25 ans	25-49 ans	50-64 ans
bas	49	35	66	36
intermédiaire	72	58	82	56
élevé	82	61	89	66
Total	65	45	79	49

Source: Statistics Netherlands.

Table 2 Chômage par niveau d'éducation (% , 2001)

Education (niveau)	Total	< 25 ans	25-49 ans	50-64 ans
bas	5,3	9,7	4,7	3,3
intermédiaire	2,8	5,1	2,4	2,3
élevé	2,3	5,2	2,2	2,0
Total	3,4	7,2	2,9	2,5

Source: Statistics Netherlands.

Table 3 % salariés jeunes gagnant le salaire minimum après 1 an

Age in 2000 (1)	% Salaire minimum (2000; %) (2)	Salaire minimum (2001; % de colonne 1) (3)
18	15,4	93,5
19	12,1	49,3
20	5,7	77,1
21	7,2	68,7
22	6,4	46,5
23	6,3	65,4

Source: Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi des Pays-Bas.

Table 4 % de dropouts 1999-2001

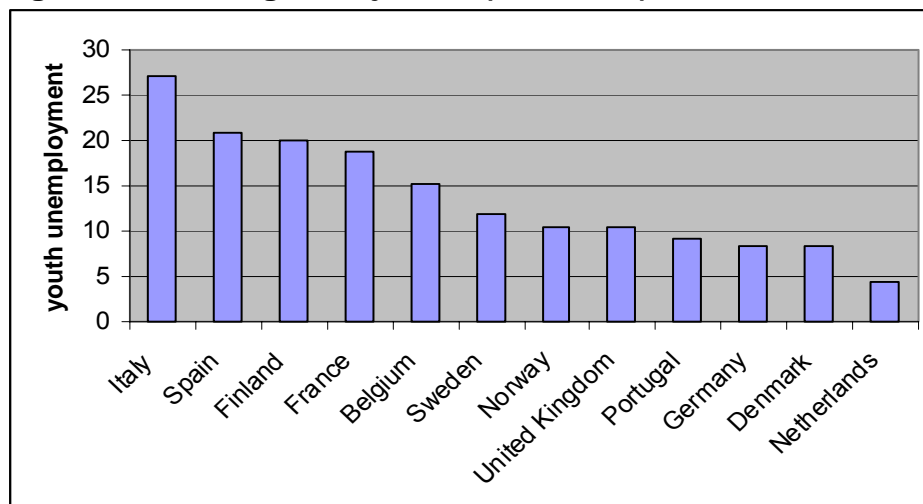
	1999	2000	2001
Dropouts rapporté	39.4	39.9	47.1
- % remplacé	16.2	18.1	22.4
Net dropout	23.2	21.8	24.7

Source: RMC-reports 1999, 2000, 2001; Sardes analyses 2000, 2001.

Table 5 Salaire minimum en % du salaire moyenne brut, mensuelle (2001)

Age	18	19	20	21	22	23
Salaire minimum en % du salaire moyenne	63,0	64,2	62,6	64,5	68,4	75,2

Source: Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi des Pays Bas.

Figure 1 Chômage des jeunes (15-24 ans): 2001

Source: OECD.

148. La déléguée chypriote demande si les développements positifs du marché de l'emploi aux Pays-Bas sont réellement la conséquence du bas niveau du salaire minimum pour les jeunes.

149. Le représentant de la CES demande si des changements radicaux sont intervenus dans le système de salaire minimum examiné par le CEDS. Il souhaite également savoir quelles sont les allocations supplémentaires dont bénéficiaient ceux qui étaient rémunérés sur la base du salaire minimum, combien d'entre eux les percevaient et si les jeunes salariés sont exonérés de certaines charges ou taxes.

150. La déléguée néerlandaise affirme qu'aucun changement n'est intervenu durant la période de référence. En matière d'allocation, elle note que l'aide sociale n'est quasiment jamais octroyée aux moins de 21 ans, mais souligne l'existence d'aides au logement et d'exemptions de taxes locales permettant de donner un coup de pouce aux bas salaires.

151. Les délégués français et maltais estiment que la limite d'âge de 23 ans, condition à la perception de la totalité du salaire minimum des adultes, est relativement élevée. Ils évoquent l'éventuelle discrimination par l'âge qui peut en résulter.

152. La déléguée portugaise met en doute le lien entre les salaires minimum bas et le taux d'emploi élevé. Sur la base des chiffres avancés par la délégation néerlandaise, elle note que le taux d'abandon des études a en fait augmenté au cours des dernières années. Elle s'inquiète également de l'éventualité d'une discrimination fondée sur l'âge.

153. Le délégué du Royaume-Uni déclare que le Comité doit examiner les éléments d'appréciation des politiques. Il apparaît clairement que les meilleures retombées sur le marché de l'emploi sont obtenues par les pays qui ont adopté une approche équilibrée motivant les jeunes et les incitant à poursuivre leurs études. Le délégué irlandais soutient cette position.

154. Le délégué allemand demande si les bénéficiaires du salaire minimum pour les jeunes se voient proposer des formations dans le cadre de leur emploi, d'où une certaine compensation du bas niveau de leur rémunération, ou s'il s'agit simplement d'une question d'âge.

155. La déléguée néerlandaise confirme que le salaire minimum applicable aux jeunes est fonction de l'âge de la personne concernée.

156. La déléguée roumaine déclare ne pas être opposée à une certaine différenciation au niveau des salaires minimum, mais dans ce cas les différences lui semblent trop extrêmes et s'apparentent à une inégalité de traitement.

157. Le représentant de la CES estime que les inquiétudes du Comité sont fondées, principalement en ce qui concerne les questions de discrimination fondée sur l'âge.

158. Le délégué du Royaume-Uni insiste pour que le compte rendu de la réunion reflète bien l'équilibre existant entre les deux principaux « courants » d'opinion dans le Comité.

159. Le Président suggère que le Comité vote sur un avertissement. Cette proposition n'est pas adoptée (5 votes pour, 7 contre et 18 abstentions).

REPUBLIQUE SLOVAQUE

160. Le délégué slovaque fait allusion à la situation économique difficile de son pays et précise que, même s'il reste à un niveau comparativement bas, le salaire minimum a augmenté au cours des dernières années. Et, de fait, avec une hausse de l'ordre de 25-35% depuis 1998, le salaire minimum a augmenté significativement plus vite que le salaire moyen. En 2002, le salaire minimum brut atteignait 43,4% du salaire moyen brut. Il ajoute que le salaire minimum mensuel brut est actuellement de 5 770 couronnes slovaques (SKK) mais qu'il va passer à 6 080 SKK à compter du 1^{er} octobre 2003.

161. Le délégué grec considère qu'aux termes de l'article 4§1, l'importance des considérations d'ordre socio-économique est particulièrement évidente et il se déclare rassuré par les progrès constatés dans la situation de la République slovaque.

162. La déléguée portugaise rappelle que c'est la première fois qu'une situation s'avère ne pas être conforme à la Charte et elle fait part de son accord pour qu'un délai soit accordé au Gouvernement slovaque en vue de remédier à la situation.

163. La déléguée chypriote estime que le Gouvernement slovaque doit être encouragé à poursuivre ses efforts pour relever le salaire minimum, en vue d'assurer un niveau de vie minimum décent.

164. Le représentant de la CES insiste sur l'objectif de l'article 4§1 qui vise spécifiquement à assurer une qualité de vie décente aux travailleurs. Il suggère que l'attention du gouvernement soit attirée sur ce point.

165. Le Comité prend note des informations fournies et demande instamment au gouvernement de poursuivre ses efforts pour relever le salaire minimum afin qu'il garantisse aux travailleurs un niveau de vie décent.

ESPAGNE

166. La déléguée de l'Espagne explique que le salaire minimum légal est établi annuellement en ayant à l'esprit l'Index des prix de l'INSEE, la productivité et l'état général de l'économie. Elle souligne qu'il sert de référence pour le calcul de certaines allocations telles que l'allocation de demandeur d'emploi. Elle rappelle en outre que le nombre de travailleurs concernés est relativement faible (200 000 environ), les conventions collectives ne s'appliquant pas à ces travailleurs. Le Gouvernement ne s'oppose pas à l'idée de fixer un plancher de rémunération à respecter, mais il faut bien prendre en considération les complexités de la situation espagnole.

167. Le représentant de la CES s'inquiète du fait qu'en Espagne le salaire minimum ait tant chuté par rapport au seuil établi par le CEDS. L'aspect le plus préoccupant de la situation n'est pas tant le nombre de travailleurs qui reçoivent le salaire minimum effectif, mais le nombre probablement très élevé des travailleurs qui reçoivent un salaire situé quelque part entre le salaire minimum et le seuil des 60 %. Il convient de demander au Gouvernement si de nombreux travailleurs se trouvent dans cette situation. La CES estime qu'il serait opportun d'adresser un avertissement.

168. La déléguée du Portugal pense également que cette situation est relativement préoccupante, surtout dans la mesure où le salaire minimum sert de référence pour l'attribution de certains avantages sociaux. Elle précise toutefois qu'elle ne connaît pas suffisamment les impératifs économiques qui ont conduit le Gouvernement espagnol à fixer le salaire minimum à un niveau aussi bas.

169. La déléguée du Royaume-Uni propose de demander au Gouvernement de fournir toutes les informations nécessaires, en particulier les chiffres du salaire moyen et du salaire minimum, ainsi que la situation dans la pratique (nombre de travailleurs concernés, etc.).

170. Le Comité demande instamment au Gouvernement de fournir dans son prochain rapport toutes les informations demandées par le CEDS et décide d'attendre l'appréciation de ce dernier sur la base de ce rapport.

ROYAUME-UNI

171. La déléguée du Royaume-Uni rappelle que le salaire minimum réglementaire avait été introduit en 1999 et qu'il est prématuré d'en juger les effets. Elle explique que le salaire minimum était fixé d'après les conseils émis par la Commission des bas salaires. Le niveau fixé au début avait pour objectif d'éviter les effets négatifs sur l'économie, mais avait connu depuis lors plusieurs augmentations. La Commission des bas salaires a récemment recommandé que le salaire minimum connaisse une augmentation supérieure à la revalorisation prévue des salaires moyens en 2003 et 2004. De cette manière, le fossé entre salaire minimum et salaire moyen serait progressivement comblé. La déléguée d'autre part explique que le salaire minimum n'est qu'un élément parmi d'autres dans l'approche du gouvernement visant à augmenter le niveau des faibles revenus. Le prochain rapport fera état des détails demandés par le CEDS sur les réformes fiscales mises en œuvre au cours des dernières années et accordant d'importants crédits d'impôts aux personnes à revenus modestes.

172. La déléguée chypriote estime que les développements étaient positifs et que le Comité devrait attendre la prochaine appréciation de la situation par le CEDS.

173. Le Comité demande au gouvernement de fournir toutes les informations requises et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§2 – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

BELGIQUE

174. La déléguée belge fait valoir que le Décret royal qui aurait dû assurer la conformité de la situation avec la Charte en 1999 n'a pas été adopté du fait de l'entrée en vigueur, en 2000, d'une nouvelle législation sur le temps de travail. Celle-ci devrait servir de base à une série de nouveaux règlements gouvernementaux.

175. Elle déclare également que le ministère du Service civil, en charge des nouveaux règlements, est informé de la conclusion du CEDS et qu'il prendra les mesures nécessaires pour que les nouvelles dispositions soient conformes à la Charte.

176. Elle souligne par ailleurs qu'en pratique la durée du congé compensatoire accordé par les ministres est généralement supérieure au temps effectivement travaillé et que le règlement ministériel de 1978, auquel le CEDS fait référence, n'est plus appliqué.

177. Le Comité prend note des intentions du gouvernement et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

FINLANDE

178. La déléguée finlandaise fournit des informations sur la question de la rémunération des heures supplémentaires pour les aides familiales de jour ainsi que sur les conventions collectives portant dérogation à la loi sur la durée du travail.

179. Concernant le premier point, elle confirme que les aides familiales de jour travaillant à domicile sont exclues du champ de la loi et ne perçoivent pas de salaire majoré pour les 16 premières heures supplémentaires. D'après elle, cette situation est liée au fait que, durant les heures supplémentaires, le nombre d'enfants à charge était inférieur que durant les heures de travail normales. En conséquence, les heures supplémentaires sont compensées par une charge de travail moindre.

180. Sur le deuxième point, la déléguée finlandaise fait valoir que les conventions collectives comportaient en général, à quelques rares exceptions près, des dispositions plus favorables en matière de compensation des heures supplémentaires. Toutefois, elle considère que l'article 4§2 n'exige pas des conventions collectives qu'elles contiennent des dispositions plus favorables que la législation pertinente, dans la mesure où elles assurent une rémunération majorée des heures supplémentaires.

181. Le Comité estime que cette information devrait figurer au prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

POLOGNE

182. A la suite de l'amendement du code du travail, adopté en juillet 2002, les salariés devraient bénéficier d'une rémunération majorée des heures supplémentaires ou d'une période de repos compensatoire de 150 % par rapport aux heures supplémentaires effectuées. Toutefois, ce repos compensatoire plus long ne sera accordé que si l'initiative des heures supplémentaires a été prise par l'employeur. Lorsque le repos compensatoire est demandé par le salarié en alternative à une rémunération majorée, les heures supplémentaires ne sont compensées qu'à hauteur du nombre d'heures de travail effectivement réalisées.

183. Le Comité considère que toutes les informations sur ces nouvelles dispositions devraient être présentées dans le futur rapport et décide d'ajourner la conclusion jusqu'à la prochaine appréciation par le CEDS.

ESPAGNE

184. La déléguée de l'Espagne confirme l'information fournie dans le rapport national, à savoir que selon la section 35 du Code du travail le taux de rémunération des heures supplémentaires ne peut pas être inférieur à celui des heures normales, et que toute majoration du taux pour les heures supplémentaires relève d'une négociation collective.

185. Elle ajoute que le législateur établit comme taux minimum de rémunération le taux prévu pour une durée normale ; cette règle s'appuyant sur deux principes de base : visant à encourager des négociations collectives sur les questions y relatives, y compris toute rémunération plus élevée que le taux minimum établi pour une durée normale, et à établir la possibilité du choix d'un temps de congé compensatoire pour dépassement de temps de travail ; principes se combinant avec le double but de décourager les heures supplémentaires, en vue de créer et de répartir l'emploi, et, par ailleurs, de contribuer à l'amélioration de la protection de la santé des travailleurs.

186. La déléguée du Portugal rappelle que selon l'article 4§2 toute majoration du taux de rémunération des heures supplémentaires doit s'appuyer soit sur un texte de loi général, soit sur une convention collective. Elle demande donc quelle est la proportion de travailleurs concernés par une convention collective qui prévoit un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires.

187. Le délégué de la France demande si le Gouvernement espagnol a l'intention de changer la situation actuelle.

188. Le délégué de l'Allemagne fait remarquer qu'il s'agit de la deuxième conclusion de non-conformité et demande quelle a été la décision précédente du Comité sur cette question. Le Secrétariat rappelle que le Comité avait pris note des informations transmises par la déléguée de l'Espagne et décidé d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

189. Le représentant de la CES fait remarquer qu'un chômage élevé n'est pas une excuse pour ne pas accorder aux travailleurs le droit à un taux de rémunération majoré, et suggère qu'un avertissement soit adressé au Gouvernement espagnol. Les délégués du Portugal et de la France approuvent.

190. Le Comité adopte un avertissement (16 voix pour, 2 contre et 9 abstentions).

ROYAUME-UNI

191. La déléguée du Royaume-Uni confirme les informations présentées dans le rapport national.

192. Elle rappelle que la rémunération majorée des heures supplémentaires relève d'accords entre les travailleurs ou leurs associations et les employeurs et que des études montrent qu'en général les travailleurs perçoivent une rémunération majorée. Elle estime qu'un effort supplémentaire devrait être fait pour persuader le CEDS de la pertinence des données statistiques de ces études.

193. La déléguée portugaise demande comment était fixée la rémunération des heures supplémentaires et si les salariés disposaient de recours juridiques pour faire valoir leurs droits.

194. La déléguée du Royaume-Uni fait valoir que la rémunération des heures supplémentaires fait l'objet d'une négociation entre les employeurs et leur personnel et est fixée dans le cadre des contrats individuels, clés des relations de travail au Royaume-Uni. Les travailleurs peuvent porter devant les juridictions compétentes les violations des clauses contractuelles concernées. La déléguée ajoute que les négociations collectives sont en expansion dans ce domaine précis.

195. Le Comité demande que des informations complémentaires soient fournies dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 4§3 – Non-discrimination entre travailleurs et travailleuses en matière de rémunération

BELGIQUE

196. La déléguée belge confirme le maintien de la situation, telle qu'elle est décrite dans la conclusion du CEDS : sous la loi belge, en cas de licenciement par représailles, la réintégration est facultative et laissée à la libre décision de l'employeur. Il n'existe pas non plus de mesure spéciale de réintégration visant à protéger les salariées enceintes ou les représentants syndicaux.

197. Elle déclare que les autorités belges estiment qu'un contrat de travail reste un contrat et que la poursuite d'une relation de travail, lorsque l'une des parties, surtout si elle a autorité sur l'autre, ne le souhaite pas, n'est en aucun cas une solution viable.

198. Elle rappelle la solution habituellement proposée par les règlements en vigueur régissant la protection contre les licenciements, en l'occurrence l'obligation pour l'employeur de verser un montant compensatoire calculé en fonction de l'ancienneté.

199. Après avoir reçu confirmation de la situation décrite dans le rapport et tenant compte du fait qu'il s'agit d'une première situation de non-conformité, la déléguée chypriote estime que le Comité devrait demander aux autorités belges de prendre les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation.

200. Le représentant de la CES approuve cet avis. Il ajoute que cette question était sujette à controverse avec les syndicats belges.

201. Le Comité demande au gouvernement belge de rouvrir les discussions afin de trouver une solution permettant de remédier à la situation.

REPUBLIQUE TCHEQUE

202. Selon la déléguée de la République tchèque, une législation a été introduite en 2001 quant à l'égalité des salaires. A la suite de l'adoption de cette législation, le ministère du Travail et des Affaires sociales a élaboré à l'automne 2002, à l'intention des services de l'inspection du travail (les « bureaux du travail »), une directive très précise concernant la méthodologie à suivre pour le contrôle et l'application pratique

de la législation relative à l'égalité des sexes, y compris les dispositions touchant à l'égalité de rémunération. Cette directive intègre des méthodes très pointues d'évaluation des postes et de leur organisation par grades ; elle a été conçue aux fins non seulement des services de l'inspection du travail, mais aussi de toute autre personne ou institution intéressée – experts juridiques, organisations d'employeurs et de travailleurs, etc. Le texte en question, en cours de traduction en anglais, sera annexé au prochain rapport.

203. Durant l'automne 2002, le ministère a entamé des discussions sur ce sujet important avec les partenaires sociaux au sein de l'organe national tripartite – le Conseil économique et social. Il a invité les partenaires sociaux à accorder une attention particulière au principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale lors des négociations collectives en vue de la conclusion d'une convention collective pour les années 2003 et suivantes.

204. En 2001, le ministère du Travail et des Affaires sociales a demandé à l'Institut de recherche sur le travail et les questions sociales de réaliser une étude pour analyser les causes de l'inégalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. Cette étude a été achevée en novembre 2002 ; elle a retenu toute l'attention du ministère, qui examine à présent les mesures supplémentaires qui pourraient être prises afin de réduire l'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes. L'étude sera jointe au prochain rapport adressé au Comité européen des Droits sociaux.

205. La méthodologie arrêtée pour l'évaluation des postes la rend généralement applicable et accessible, de sorte qu'il est possible de comparer la valeur des postes au sein d'une entreprise, d'un secteur ou de l'ensemble des activités économiques. Mais l'évaluation et la classification des postes ne sont pas ce qui en définitive détermine le salaire en tant que tel.

206. Il faudrait pouvoir comparer les salaires – dans le cadre de la même convention collective – à l'intérieur d'une entreprise, voire d'un secteur donné pour lequel un accord sectoriel a été négocié et conclu. La méthodologie mise en place le permet. Pour autant, il n'est pas possible de garantir en pratique l'application générale du principe d'égalité salariale pour un travail de valeur égale dans toutes les entreprises, pour les secteurs et sur l'ensemble du pays.

207. Le Secrétaire exécutif souligne qu'il s'agit d'un des droits de l'homme les plus fondamentaux. Il rappelle qu'il y a quelques années, le CDDH avait choisi ce droit comme l'un des droits sociaux susceptibles d'être introduits dans la CEDH. De plus, il fait remarquer que la jurisprudence du CEDS concernant la comparaison des salaires est constante tout au long de nombreux cycles de contrôle et ajoute que les partenaires de négociation ont un rôle important à jouer pour assurer le plein respect de ce droit.

208. Le représentant de la CES souligne l'importance pour la République tchèque de s'attaquer à ce sujet délicat : il indique néanmoins que les conventions collectives ont tendance à ne pas être très représentatives. Il suggère que la République tchèque s'efforce de trouver d'autres éléments de comparaison pour régler ce problème.

209. La représentante de l'OIE marque son accord de principe, tout en réaffirmant l'importance des facteurs sociaux et culturels. Ces derniers sont pris en compte pour chaque secteur d'activité par les partenaires sociaux.

210. La déléguée chypriote abonde également dans ce sens et ajoute que souvent, lorsque la législation est en place, des difficultés surviennent sur le plan pratique. D'après elle, la législation tchèque présente une lacune qui devrait être comblée avant de s'intéresser à la situation sur le plan pratique.

211. Le Comité considère que la République tchèque devrait faire des efforts pour remédier à la situation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

FINLANDE

212. La déléguée finlandaise explique que la situation réelle correspondait à celle décrite dans la conclusion du CEDS : en droit finlandais, la nullité d'un licenciement par représailles et/ou réintégration du salarié victime d'un tel licenciement n'est pas prévue. En effet, elle confirme que ces dispositions, qui existaient dans la loi sur les contrats de travail initiale, n'ont pas été transposées dans la loi révisée de 2001.

213. La déléguée chypriote fait l'éloge de l'excellent système de compensation financière en Finlande, mais souligne qu'en l'absence des dispositions en question, le CEDS devrait continuer à conclure à la non-conformité de la situation en Finlande.

214. La représentante de l'OIE indique que les dispositions étaient rarement utilisées et souligne la difficulté de leur mise en œuvre : elle estime que les efforts réalisés pour offrir une compensation ouvraient des possibilités plus vastes.

215. Le Président se déclare opposé au fait que la réintégration soit considérée comme une solution trop difficile et prend comme exemple une affaire soutenue par les syndicats à Malte.

216. En réponse à la question de la déléguée chypriote sur la distinction faite entre le secteur privé et public, la déléguée finlandaise fait valoir qu'il est plus difficile de réintégrer des personnes licenciées dans les petites entreprises (privées).

217. La déléguée du Royaume-Uni déclare que l'expérience montre que lorsque les travailleurs ont le choix entre réintégration et versement d'une indemnité, la majorité préfère opter pour l'indemnité.

218. A l'examen des solutions, la déléguée roumaine demande si les dispositions originales ne peuvent pas être réintégrées dans la loi révisée.

219. En réponse à la question soulevée par la déléguée islandaise, le Secrétaire exécutif explique le lien direct entre réintégration et égalité de traitement ainsi que l'importance du choix laissé à la personne licenciée. La déléguée islandaise décrit la situation de son pays à cet égard, sachant que 80 % des entreprises islandaises comptent moins de 20 salariés : le problème est identique sur ce point à celui de la Finlande.

220. De l'avis de la déléguée chypriote, la réintégration devrait être possible dans tous les secteurs d'activité de manière à assurer une meilleure protection aux salariés. S'agissant de la première violation relevée par le CEDS, elle suggère de revoir l'affaire après appréciation des arguments présentés dans le prochain rapport finlandais.

221. Le Comité demande au gouvernement finlandais de s'efforcer de trouver une solution pour remédier à la situation. Il décide d'attendre la prochaine appréciation par le CEDS.

ALLEMAGNE

222. Le délégué allemand déclare qu'il y a malentendu dans l'interprétation du CEDS de la loi allemande se rapportant à la compensation versée à un salarié en cas de licenciement par représailles. Il fait état de l'explication de la législation allemande sur ce sujet, donnée en page 35 du 20^e rapport de l'Allemagne. Il n'arrive pas à comprendre pourquoi le CEDS a conclu à une violation de cette disposition : au moyen d'un exemple, il fait valoir que la loi allemande n'impose pas de seuil maximum pour la compensation. Le gouvernement allemand n'ayant pas encore eu le temps de réagir à la conclusion du CEDS, il assure au Comité qu'une description complète et détaillée de la situation sera fournie dans le prochain rapport et qu'elle démontrera que l'Allemagne est en conformité avec cette disposition. De surcroît, ayant appris qu'il existait une opinion dissidente de M. Birk à ce sujet, il souhaite savoir si une copie du texte est disponible.

223. Les délégués français, chypriote, maltais et portugais estiment que des informations complémentaires pourraient clarifier la situation.

224. Le Secrétaire exécutif explique que M. Birk a annoncé son intention de formuler une opinion dissidente mais qu'il ne l'avait pas encore fait.

225. Le Comité prend note de l'information livrée par le délégué allemand et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ISLANDE

226. La déléguée islandaise décrit la position de son gouvernement concernant le premier point jugé non conforme à la Charte par le CEDS, en l'occurrence le fait qu'en Islande le droit à l'égalité de rémunération s'apprécie entre les femmes et les hommes employés par un même employeur. La loi islandaise n'autorise pas à chercher des éléments de comparaison des rémunérations, pour déterminer l'égalité pour un même travail et un travail de valeur égale, en dehors du même employeur.

227. Le Président fait également référence au second point concernant la réintégration d'un salarié victime d'un licenciement par représailles. Il fait remarquer que d'un côté il n'existe pas d'indication laissant entrevoir une modification de la législation actuelle, mais d'un autre côté souligne qu'il s'agit de la première conclusion de non-conformité.

228. Le délégué irlandais estime qu'une obligation légale d'effectuer des comparaisons de salaires en-dehors de l'entreprise relevait d'un formalisme excessif : il déclare qu'un excès de législation risque de nuire à la croissance économique.

229. Le délégué français répond avoir observé que les comparaisons en-dehors de l'entreprise permettent d'augmenter le taux d'emploi des femmes et favorisent ainsi l'égalité.

230. Le délégué allemand convient que l'évaluation juridique est justifiée dans ce contexte et qu'en dépit des facteurs culturels et économiques à prendre en compte, les comparaisons des rémunérations en-dehors de l'entreprise ne peuvent pas être écartées d'emblée.

231. La déléguée roumaine indique que des études ont été menées en République tchèque et en Islande, montrant que les entreprises connaissent parfaitement les agissements des autres ; cependant, elle reconnaît le besoin des dispositions légales contre la discrimination, conformes aux termes de la Charte ; elle exprime la point de vue que les autorités des deux pays devraient prendre des mesures pour remédier à la situation.

232. Le représentant de la CES souligne le caractère fondamental du droit à l'égalité des salaires et indique que des comparaisons effectives peuvent aider à résoudre les problèmes dans la pratique.

233. Les déléguées chypriote et portugaise confirment ce point et rappellent l'importance de l'égalité de traitement sur un plan général.

234. Le délégué irlandais ne peut contester ces avis mais demande s'il est possible d'obliger les entreprises à offrir des salaires similaires. Il déclare que la non-discrimination est l'élément clé pouvant servir de plate-forme à la fixation des salaires. Il conseille de ne pas se perdre dans les détails et d'éviter de compliquer les débats à l'excès : pour lui, la Charte doit rester un outil effectif et un guide.

235. Le Secrétaire exécutif répète que cette disposition est l'expression du droit humain fondamental à l'égalité de traitement. Chaque Etat devrait s'efforcer de parvenir à la parité au niveau de sa population et ainsi, à l'égalité des rémunérations. Il appartient à la loi de gommer les inégalités et de ne pas créer de nouveaux obstacles.

236. Il rappelle au Comité que la conclusion de non-conformité à l'égard de l'Islande a trait à deux points distincts : le premier est la comparaison des salaires, sujet abordé par le Comité à propos de la République tchèque, le second concerne la réintégration, thème dont le Comité a discuté à propos de la Belgique et de la Finlande.

237. La déléguée islandaise indique que les comparaisons de salaire en-dehors de l'entreprise ne sont pas expressément interdites.

238. Le représentant de la CES marque son accord avec le Secrétaire exécutif quant à son commentaire sur l'importance de l'égalité de traitement. Il exprime son désaccord avec l'avis du délégué irlandais, considérant que les comparaisons de rémunérations n'ont aucun rapport avec la croissance économique.

239. En résumé, le Comité estime que l'Islande pourrait faire des efforts pour remédier à la situation sur ces deux points (comparaisons des salaires et réintégration). Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

MALTE

240. Le délégué maltais convient que le rapport ne répondait pas à la question posée par le CEDS. Il indique que de nouvelles informations seront fournies dans le prochain rapport.

241. Le Comité estime que le CEDS devrait évaluer ces nouvelles informations, notamment des données concrètes sur les salaires minimum et maximum, et sur la distinction entre salariés à temps partiel et à temps plein.

242. Le Comité demande à Malte d'inclure des informations complètes dans son nouveau rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation de la situation par le CEDS.

PAYS-BAS

243. La déléguée néerlandaise estime que la conclusion du CEDS repose sur un malentendu. La loi sur l'égalité des chances (WGB) a été amendée en 1998. Elle assure au Comité qu'aux Pays-Bas le principe d'égalité de traitement s'applique bien évidemment aux allocations et aux droits liés au système de retraite. Le Comité décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

NORVEGE

244. Le délégué de la Norvège confirme qu'il manque beaucoup d'informations dans le rapport et indique que les informations pertinentes seront fournies dans le prochain rapport.

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

PORTUGAL

246. La déléguée portugaise fait valoir qu'une nouvelle loi permettant les comparaisons des salaires est en cours d'élaboration. Cette information figurera dans le prochain rapport.

247. Constatant l'avancée positive visant à remédier à la situation, le Comité décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

TURQUIE

248. Le délégué turc indique au Comité que le projet de législation sur la Loi du travail révisée, actuellement à l'étude devant la grande Assemblée nationale de Turquie, stipulait le principe de « rémunération égale pour un travail de valeur égale ». Cette législation devrait être adoptée prochainement.

249. Concernant la réintégration en cas de licenciement par représailles d'un travailleur revendiquant l'égalité de rémunération, le délégué turc déclare que la loi sur la sécurité de l'emploi est entrée en vigueur le 15 mars 2003. Selon son Article 13/D, les travailleurs injustement licenciés devront être réintégrés dans un délai d'un mois suivant la décision du tribunal annulant la résiliation du contrat par l'employeur. Dans les affaires relatives aux cas de licenciement portés devant la justice par des travailleurs, la charge de la preuve incombe à l'employeur. De surcroît, le champ de l'actuelle loi du travail a été étendu au secteur agricole par la loi sur la sécurité de l'emploi.

250. Le Comité prend note de ces développements positifs et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

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

REPUBLIQUE TCHEQUE

251. La déléguée tchèque confirme les informations du rapport national et fait valoir qu'un nouveau code du travail entrera en vigueur en 2005. Ce code devrait contenir de nouvelles dispositions sur les préavis, mais aucune information n'est toutefois disponible pour l'instant.

252. Le Comité demande au gouvernement de prendre en compte la conclusion du CEDS dans l'élaboration de ce nouveau code et de fournir des informations complémentaires dans son nouveau rapport. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

GRECE

253. La déléguée de la Grèce rappelle que la conclusion de non-conformité concerne les travailleurs manuels qui ont moins de dix ans d'activité.

254. Elle informe le Comité que le Gouvernement a déjà commencé à préparer un amendement à la loi actuelle afin de rétablir la situation par rapport à la Charte. Le projet d'amendement sera soumis à un nouvel organe consultatif, le Comité national pour l'emploi. Elle souligne que ce projet fera partie des premiers documents soumis au nouvel organe et qu'il ne faudra pas attendre longtemps pour que la nouvelle loi soit adoptée.

255. La déléguée des Pays-Bas se félicite de ces nouveaux développements tout en soulignant qu'un avertissement a déjà été adressé à la Grèce et que la situation doit être normalisée sans délai.

256. Le Comité prend note des efforts accomplis par le Gouvernement grec et demande qu'ils soient poursuivis afin de rétablir la situation.

MALTE

257. Le délégué maltais déclare que la nouvelle législation concernant des délais de préavis de licenciement raisonnables a été adoptée en 2002. Selon ces nouvelles dispositions, les délais de préavis seront calculés ainsi :

- moins de cinq années d'ancienneté : huit semaines
- de cinq à sept ans : une semaine supplémentaire par année d'ancienneté, avec un plafond de 12 semaines.

258. Le Comité salue ces nouvelles mesures législatives et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

POLOGNE

259. La déléguée polonaise confirme les informations fournies dans le rapport national et souligne que les contrats nécessitaient une approche différente selon qu'ils étaient à durée déterminée ou indéterminée. En effet, les contrats à durée déterminée sont conçus pour assurer une plus grande flexibilité dans les relations de travail. Elle déclare d'autre part que les partenaires sociaux n'avaient jamais réclamé l'amendement des dispositions légales concernées, considérant qu'un niveau acceptable de protection était garanti.

260. Par ailleurs, la Pologne est en train de transposer une Directive de l'UE portant sur les délais raisonnables de préavis de licenciement des contrats à durée déterminée.

261. Le représentant de la CES déclare que la Directive européenne offre un niveau de protection suffisant, en particulier pour les contrats à durée déterminée ultérieurs.

262. Le délégué allemand indique que la conclusion du CEDS ne vise pas expressément les contrats à durée déterminée ultérieurs, mais bien plus les contrats à durée déterminée auxquels l'employeur met fin avant leur terme normal pour motifs sérieux. Il exprime son accord avec la déléguée polonaise sur la différence de traitement entre contrats à durée déterminée et indéterminée.

263. Le Comité fait part de ses inquiétudes et demande au gouvernement de mettre la situation en conformité avec la Charte.

PORTUGAL

264. La déléguée portugaise fait valoir que les périodes d'essai de huit mois étaient exceptionnelles et qu'en tout état de cause, le nouveau code du travail stipule qu'en cas de période d'essai de 60 jours ou plus, le travailleur se verrait accorder un préavis de sept jours.

265. Le Comité salue ces nouvelles dispositions législatives et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

REPUBLIQUE SLOVAQUE

266. Le délégué slovaque déclare que la situation a évolué depuis la période de référence. Dorénavant, en cas de cessation d'emploi, il est possible de convenir d'un préavis d'une durée supérieure à deux mois comme stipulé par le Code du travail, que ce soit en vertu d'une convention collective ou d'un contrat d'embauche individuel.

267. La déléguée portugaise souligne que la situation juridique n'est pas claire et elle rappelle que le Comité a adressé un avertissement à l'Espagne à propos de l'article 4§4.

268. La déléguée chypriote est d'accord avec la déléguée portugaise et, pour des raisons de cohérence, elle suggère que le Comité vote un avertissement.

269. Le représentant de la CES est d'accord avec la déléguée chypriote. Bien qu'un certain nombre d'évolutions aient apparemment eu lieu, les conséquences juridiques ne sont pas claires, en particulier à propos des critères qui pourraient rendre possible l'allongement de la période de préavis.

270. Le Comité vote un avertissement par 9 voix pour, 1 contre et 15 abstentions.

ESPAGNE

271. La déléguée de l'Espagne rappelle que dans sa conclusion le CEDS mentionne deux points : un délai de préavis de cessation d'emploi insuffisant dans le cas des contrats à durée déterminée au-delà de douze mois et une absence de préavis en cas de licenciement. Elle demande si la conclusion négative est fondée sur ces deux raisons.

272. Le Secrétariat fait remarquer que la seule raison à l'origine de la non-conformité est le délai de préavis de cessation d'emploi insuffisant dans le cas des contrats à durée déterminée au-delà de douze mois. La question du licenciement nécessite un examen plus approfondi par le CEDS.

273. La déléguée de l'Espagne confirme les informations fournies dans le rapport national, notamment une présentation des différents types de contrats à durée déterminée montrant que tous sont basés sur des raisons déterminantes. En réponse à une question posée par le délégué du Luxembourg, elle confirme que les travailleurs employés sur la base d'un CDD peuvent être licenciés avant l'expiration de leur contrat mais, dans ce cas, le licenciement peut être déclaré abusif si les motifs allégués pour licencier ne sont pas fondés ou si les conditions de forme n'ont pas été remplies (ce qui arrive si le contrat n'est pas à durée déterminée).

274. La déléguée de la Belgique fait remarquer que, selon la législation espagnole actuelle, les travailleurs employés sur la base d'un contrat à durée déterminée de deux ans et licenciés après dix-huit mois d'activité ont droit à un délai de préavis limité à quinze jours, ce qui est insuffisant d'après la jurisprudence du CEDS.

275. Le représentant de la CES constate qu'un très grand nombre de travailleurs espagnols sont employés sur la base d'un contrat à durée déterminée et que la législation actuelle est par conséquent très préoccupante.

276. La déléguée des Pays-Bas rappelle que parmi les décisions précédentes qu'il a prises le Comité a manifesté sa préoccupation pour une situation dans laquelle la législation nationale accordait un délai de préavis de deux semaines uniquement pour un contrat à durée déterminée de six mois. Elle suggère que le Comité prenne au moins la même décision en ce qui concerne la situation espagnole.

277. La déléguée de la Belgique constate que la situation est jugée non conforme pour la deuxième fois et que le Gouvernement espagnol ne manifeste aucune intention de la changer.

278. Le Comité adopte un avertissement (16 voix pour, 1 contre et 10 abstentions).

ROYAUME-UNI

279. La déléguée du Royaume-Uni confirme les informations livrées dans le rapport national. Elle déclare que le problème n'est pas jugé prioritaire par les partenaires sociaux et que les périodes minimales de préavis fixées par la loi peuvent être étendue par des contrats individuels en cas d'accord des parties. Elle ajoute que dans la pratique, les délais de préavis sont plus longs.

280. La déléguée chypriote souligne le fait que les travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté ne sont pas suffisamment protégés et demande que le Comité envisage d'adopter un avertissement.

281. Le représentant de la CES lui aussi réclame un avertissement en raison des conclusions négatives répétée du CEDS.

282. Le délégué français demande pourquoi les normes réglementaires sont maintenues à un niveau si bas, alors que selon la déclaration de la déléguée du Royaume-Uni, elles sont plus élevées dans la pratique.

283. Le Secrétariat indique que la situation est jugée non conforme depuis 27 ans, la législation n'ayant pas changé.

284. La déléguée du Royaume-Uni réfute cette déclaration.

285. La déléguée roumaine demande à connaître les normes jugées raisonnables par le CEDS.

286. Le Secrétariat rappelle que le CEDS ne définit aucune norme mais indique quelles situations sont en violation de l'article 4§4.

287. La déléguée chypriote revient sur sa position quant au prononcé d'un avertissement et propose d'exprimer des inquiétudes sérieuses tout en demandant au gouvernement de mettre la situation en conformité avec la Charte.

288. Les délégués français et néerlandais soutiennent la proposition chypriote.

289. Le Comité exprime son inquiétude et demande au gouvernement de mettre la situation en conformité avec la Charte.

Article 4§5 – Limitation des retenues sur salaire

REPUBLIQUE TCHEQUE

290. La déléguée tchèque expose de façon plus précise la législation tchèque en question et promet que des informations détaillées figureront dans le prochain rapport.

291. Le Comité demande que des informations supplémentaires soient livrées dans le prochain rapport et décide d'attendre la nouvelle appréciation du CEDS.

NORVEGE

292. Le délégué norvégien confirme les informations livrées dans le rapport et donne quelques exemples de retenues sur salaire préalablement convenues par écrit entre l'employeur et le salarié (par exemple les retenues à titre compensatoire en matière de logement). Il déclare par ailleurs que le prochain rapport fournira d'autres preuves de l'existence de telles clauses dans la pratique.

293. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse un complément d'information et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

POLOGNE

294. La déléguée polonaise fait valoir que le code du travail sera prochainement amendé de manière à mettre la situation en conformité avec la Charte en interdisant les retenues sur salaire qui pourraient priver le travailleur de ses moyens d'existence élémentaires.

295. Le Comité demande que des informations complémentaires soient livrées dans le prochain rapport et décide d'attendre la nouvelle appréciation de la situation de la part du CEDS.

REPUBLIQUE SLOVAQUE

296. Le délégué slovaque décrit le cadre juridique et les différents cas dans lesquels les retenues sur salaire sont admises. De façon générale, ces déductions ne doivent pas conduire à une situation dans laquelle le salarié percevrait moins que le salaire minimum vital. Toutefois, si tel était le cas, le salarié pourrait demander à

bénéficiaire de l'assistance sociale. Le délégué ajoute qu'il faut tenir compte du coût de la vie relativement bas en République slovaque.

297. Les déléguées chypriote et portugaise estiment que leurs préoccupations à propos de cette situation sont justifiées car il apparaît que les retenues peuvent aller au-delà de celles admises par la Charte et il n'est pas établi que les mesures d'assistance sociale sont appropriées.

298. Le Secrétaire exécutif souligne que l'exemple slovaque montre clairement le caractère interdépendant des droits soumis à examen ; il ajoute qu'il est impératif d'appréhender la situation dans sa globalité : dans les faits, le droit slovaque autorise des retenues sur salaire excessives ; or, le CEDS a déclaré que le niveau du salaire minimum n'était pas approprié. En outre, indépendamment du fait de savoir si le montant de l'assistance sociale est pertinent au regard de l'article 4§5, il faut noter qu'à propos de l'article 13, le CEDS a conclu que les conditions d'ouverture du droit à l'assistance sociale étaient trop restrictives et que le niveau des prestations versées n'était pas suffisant.

299. Le représentant de la CES convient qu'il est nécessaire d'envisager la situation dans sa globalité et se demande si le Comité ne devrait pas adopter une déclaration générale sur le contexte social en vigueur en République slovaque.

300. Le Comité fait part de sa préoccupation à propos de la situation et demande instamment au gouvernement de faire en sorte que les retenues sur salaire ne conduisent pas à priver les salariés de leurs moyens de subsistance.

TURQUIE

301. Le délégué turc confirme les informations contenues dans le rapport national et déclare que le champ d'application personnel de la loi du travail actuelle a désormais été étendu par la loi sur la sécurité de l'emploi, entrée en vigueur le 15 mars 2003. Elle couvre désormais également les travailleurs agricoles, y compris ceux des secteurs de l'élevage, de l'horticulture et de l'agriculture. D'autre part, l'adoption prévue du code du travail révisé sera une nouvelle avancée positive.

302. Le Comité prend note des développements mentionnés et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ROYAUME-UNI

303. Le délégué du Royaume-Uni déclare que la nouvelle législation interdit les retenues sur salaire qui priveraient le travailleur du salaire minimum garanti.

304. Le Comité demande que des informations complémentaires soient livrées dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 6§4 – Actions collectives

HONGRIE

305. Le délégué hongrois confirme qu'une grève ne peut débuter qu'après une « période de temporisation » de 7 jours. Seuls les syndicats étant autorisés à démarrer une « procédure de temporisation », ils disposent *de facto* d'un droit exclusif de déclencher une grève.

306. Le Président demande la durée de l'obligation de paix, qui interdit toute grève visant à modifier les dispositions d'une convention collective en vigueur. Le délégué hongrois répond que cette obligation de paix perdure tant que la convention collective est en vigueur.

307. La déléguée portugaise exprime son inquiétude quant au rôle des comités d'entreprise dans l'exercice du droit de grève. Le délégué hongrois fait valoir que les comités d'entreprise ne limitent pas les actions de grève.

308. A la question soulevée par le représentant de la CES, à savoir si le pouvoir des comités d'entreprise est conféré à une entreprise individuelle ou à une branche d'activité, le Secrétaire exécutif déclare qu'il ne s'agit pas du problème principal.

309. Le délégué de la CES soulève également la question de la possibilité, pour les fonctionnaires, de faire grève. La déléguée chypriote demande si le terme « majorité des agents » concerne l'ensemble de la branche professionnelle ou juste un groupe particulier. Elle souligne que si la majorité des agents de la branche est requise pour le déclenchement d'une grève, il s'agit là d'un manquement grave à la Charte.

310. Le Comité demande au gouvernement de fournir les explications pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

REPUBLIQUE SLOVAQUE

311. Le délégué slovaque note que les conclusions du CEDS laissent de nombreuses questions en suspens et confirme que les informations sollicitées figureront dans le prochain rapport. Il précise que la disposition selon laquelle, avant une grève, les syndicats sont tenus de fournir la liste des travailleurs grévistes a été abrogée. En ce qui concerne les scrutins, il confirme que tous les employés d'une entreprise prennent part au vote qui est secret. Il ajoute que les prestations maladie sont versées aux travailleurs grévistes si leurs droits étaient ouverts avant la grève. Pour finir, il confirme que les groupes de travailleurs non syndiqués n'ont pas la possibilité de déclencher une grève mais qu'ils sont libres de s'associer à une grève déclenchée par un syndicat constitué.

312. La déléguée chypriote rappelle que les conclusions du CEDS mentionnent deux motifs de violation : tout d'abord, les objectifs en vertu desquels une action collective peut être engagée sont jugés trop restrictifs et, en second lieu, le droit d'appeler à la grève est réservé aux seuls syndicats. Ces deux motifs existent

également dans d'autres pays et la déléguée suggère que le Comité fasse part de sa préoccupation et demande au gouvernement de mettre la situation en conformité.

313. Le délégué maltais demande s'il est facile de créer un syndicat en République slovaque et, donc, d'avoir ainsi le droit de déclencher une grève.

314. Le délégué slovaque rappelle qu'il suffit à trois personnes de se regrouper pour constituer un syndicat et que l'obligation existe de déclarer le syndicat au Ministère de l'Intérieur.

315. Le représentant de la CES fait allusion au cas d'autres pays où, de ce point de vue, la situation s'était avérée n'être pas conforme à la Charte et il note que dans un cas au moins, une Recommandation avait été adoptée par le Comité des Ministres.

316. Le Comité fait part de sa préoccupation quant aux limitations imposées à l'action collective et demande instamment au gouvernement de mettre la situation en conformité avec la Charte.

Article 7§1 – Interdiction du travail avant 15 ans

REPUBLIQUE TCHEQUE

317. La déléguée tchèque confirme que l'emploi des enfants n'est interdit que par les règles du droit du travail et qu'aucune interdiction spécifique ne vise le travail des enfants effectué dans le cadre du droit civil (par exemple, un contrat pour le travail accompli). Elle indique que la nouvelle législation prévue pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2004 (si elle est adoptée par le Parlement) remédiera à la situation et ne permettra aux enfants de moins de 15 ans que d'exécuter exclusivement des travaux « légers ». Ces emplois seront contrôlés par les « bureaux du travail ».

318. Le représentant de la CES rappelle que l'interdiction d'emploi des jeunes de moins de 15 ans est un droit fondamental. Il juge inquiétant que dans certains pays le code du travail n'interdise pas le travail des enfants de moins de 15 ans dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Le Comité gouvernemental devrait adopter une position stricte à ce sujet.

319. Le Comité prend note de la déclaration de la déléguée tchèque et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

REPUBLIQUE SLOVAQUE

320. Le délégué slovaque confirme qu'il n'est pas possible de conclure un contrat d'embauche avec des mineurs de moins de 15 ans. Le Code du travail ne prévoit que quelques exceptions à cette règle, notamment en cas de participation à des activités culturelles ou sportives, à des représentations artistiques ou à des travaux légers, et à la conditions que ces activités et travaux ne compromettent pas les obligations scolaires de l'enfant. Le délégué souligne que la mise en œuvre de cette réglementation est contrôlée par l'Inspection du travail.

321. La déléguée portugaise souligne que la décision de non-conformité prise par le CEDS tenait au fait que les tâches exécutées dans des conditions différentes de celles imposées par le droit du travail n'étaient pas contrôlées par une instance d'inspection. Si tel est le cas, il convient d'amender le droit interne.

322. La déléguée chypriote est d'accord avec l'observation qui vient d'être faite. Elle insiste également sur l'importance d'une instance de contrôle efficace.

323. Le représentant de la CES demande si les tâches effectués dans les conditions spécifiées par le droit du travail sont les seules à être supervisées par une instance de contrôle. Le délégué slovaque confirme que tel est bien le cas.

324. Le Comité décide de faire part de sa préoccupation à ce propos et demande au gouvernement d'étendre les compétences de l'Inspection du travail afin de mettre la situation en conformité avec la Charte.

Article 7§2 – Interdiction du travail avant 18 ans pour des activités dangereuses

REPUBLIQUE SLOVAQUE

325. Le délégué slovaque précise que le Code du travail interdit l'embauche des mineurs pour travailler dans des environnements insalubres ou dangereux. Par ailleurs, il souligne que la directive du Conseil 94/33/EC du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail est en cours de transposition.

326. Le Comité note que les données d'Eurostat relatives au nombre d'inspections et au pourcentage de travailleurs inspectés seront prochainement portées à la connaissance du CEDS.

327. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

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

REPUBLIQUE TCHEQUE

328. Sur ce point, la déléguée tchèque renvoie à ce qui avait déjà été dit sous l'article 7§1.

329. Le Comité prend note de la déclaration de la déléguée tchèque et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 7§5 – Rémunération équitable

REPUBLIQUE TCHEQUE

330. La déléguée tchèque déclare qu'aucun changement à la situation jugée non conforme à la Charte par le CEDS n'est prévu pour l'instant. Néanmoins, elle exprime la volonté du gouvernement tchèque de mettre la législation nationale en conformité avec la Charte.

331. Le Comité demande que le prochain rapport tchèque fasse état d'informations sur les mesures prises pour améliorer la situation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

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

POLOGNE

332. La déléguée polonaise confirme qu'en matière de pornographie, le code pénal polonais protégeait exclusivement les jeunes de moins de 15 ans. Elle indique toutefois qu'un amendement du code pénal destiné à protéger les jeunes de moins de 18 ans est en discussion.

333. Concernant le nombre insuffisant d'actions destinées à combattre l'exploitation sexuelle des enfants, la déléguée indique que des activités sont bien sûr entreprises, principalement à la suite de l'Engagement mondial de Yokohama, et que toutes les informations détaillées requises seront fournies à l'occasion du prochain rapport. Elle souligne également que la pornographie enfantine n'est pas très répandue en Pologne. Il s'agit avant tout d'un problème de nature transfrontalière, la demande venant d'autres pays.

334. Le Comité prend note de la déclaration de la déléguée polonaise et demande que le prochain rapport fasse mention d'informations sur les mesures entreprises pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

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

REPUBLIQUE TCHEQUE

335. La déléguée de la République tchèque confirme la situation telle que l'a décrite le Comité européen des Droits sociaux : l'employeur peut licencier une salariée pendant son absence en congé de maternité en cas de délocalisation. De l'avis de la déléguée tchèque, si l'employeur n'était pas autorisé à mettre fin à la relation d'emploi avec la travailleuse en congé de maternité, il ne pourrait concrètement entreprendre le redéploiement des effectifs lié à la délocalisation.

336. La déléguée chypriote demande si l'éloignement géographique est pris en compte dans les délocalisations d'entreprises.

337. La déléguée tchèque affirme qu'il n'existe pas de définition de la délocalisation en termes d'éloignement géographique.

338. Lors de la discussion qui s'ensuit, le cas de la République slovaque est rappelé et il est décidé de procéder de la même manière que pour ce pays.

339. Le Comité considère que la République tchèque devrait s'attacher à modifier sa législation et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises dans ce domaine.

POLOGNE

340. Concernant la possibilité de licenciement « pour des raisons liées à l'entreprise », la déléguée polonaise souligne qu'en cas de suppression d'un poste particulier, l'employeur est dans l'obligation de proposer un poste différent à une femme enceinte. Si le nouveau poste est de rang inférieur, une allocation spéciale est versée pour couvrir la différence de revenu jusqu'à la fin du congé de maternité. Si la salariée refuse les nouveaux termes du contrat, le licenciement est alors justifié. La déléguée insiste également sur le fait qu'une telle possibilité est indispensable, notamment pour aider les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, soumises à des difficultés structurelles à éviter la faillite.

341. S'agissant des salariées refusant un autre emploi après avoir été déchargées du poste auquel elles avaient été nommées, la déléguée polonaise souligne le nombre infime de femmes concernées par cette dérogation. Cette situation est en fait limitée principalement aux personnes exerçant de hautes fonctions politiques.

342. La déléguée portugaise, soutenue par la déléguée chypriote et le représentant de la CES, suggère de demander à la Pologne de mettre la situation en conformité avec la Charte.

343. La déléguée polonaise répète que les dérogations évoquées ci-dessus ne concernent que des cas très exceptionnels.

344. Le Comité prend note de la déclaration de la déléguée polonaise et demande à la Pologne d'inclure dans son prochain rapport des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

REPUBLIQUE SLOVAQUE

345. Le délégué slovaque insiste sur le fait que le Code du travail interdit les licenciements pendant la période où les salariés sont protégés (congés de maternité et parental). Les exceptions à cette règle concernent les cas où un employeur met fin à une partie de ses activités ou les délocalise sur un autre site. Le délégué explique en outre que les cas de délocalisation sont souvent la conséquence de faillites. Dès lors, l'employeur n'est plus tenu de faire travailler le salarié sur le lieu de travail mentionné dans son contrat d'embauche.

346. Le délégué belge demande des éclaircissements sur la signification du terme «délocalisation» dans le Code du travail slovaque. Il demande si ce terme est synonyme de «réimplantation» ou de «cessation d'activité».

347. La déléguée chypriote rappelle que la jurisprudence du CEDS ne reconnaît que trois dérogations à l'article 8§2, à savoir :

- si une employée est reconnue coupable d'écarts de comportement qui justifient la rupture du contrat de travail ;
- si l'entreprise en cause cesse ses activités ;
- si la période mentionnée dans le contrat de travail a pris fin.

348. Elle souligne le fait que les exceptions retenues par le Code du travail slovaque vont au-delà de celles retenues par la Charte.

349. Le Comité demande instamment au gouvernement de prendre les dispositions qui s'imposent pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle

GRECE

350. Le délégué de la Grèce explique que le CEDS a jugé la situation non conforme à la Charte en raison du fait que le rapport donnait des informations incorrectes sur les exigences linguistiques pour l'accès aux services d'orientation professionnelle. Il indique que ces informations seront corrigées dans le prochain rapport.

351. Le Comité lui demande de fournir les informations correctes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

POLOGNE

352. La déléguée de la Pologne explique que le CEDS a jugé la situation non conforme en raison du fait que le rapport donnait des informations incorrectes sur la durée de résidence exigée de la part des ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961, ou à la CSE révisée, pour l'accès aux services d'orientation professionnelle. Tous les étrangers qui possèdent un permis de travail ont en fait droit à ces services de la même façon que les Polonais. Elle indique que les informations seront corrigées dans le prochain rapport.

353. Le Comité lui demande de fournir les informations correctes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§1 – Promotion de la formation technique et professionnelle et octroi de moyens d'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

AUTRICHE

354. La déléguée de l'Autriche manifeste sa surprise de constater que pour la première fois le CEDS a jugé la situation non conforme à la Charte. Elle indique que, selon l'article 33 de ce texte, les autorités autrichiennes jugent la situation conforme dans la mesure où l'accès des ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961, ou à la CSE révisée, à l'enseignement supérieur est accordé à une écrasante majorité des demandeurs.

355. La déléguée ajoute que la conclusion de non-conformité a été communiquée au Ministère de l'Education, lequel en a pris note et étudie actuellement les mesures supplémentaires à prendre. Elle termine en disant que considérant le fait qu'il s'agit là de la première conclusion de non-conformité, il serait bon d'accorder aux autorités autrichiennes le temps de prendre les mesures adéquates.

356. Le délégué de la Grèce apporte son soutien à cette proposition.

357. Le Comité demande à l'Autriche de fournir dans son prochain rapport les nouvelles informations pertinentes sur les mesures à prendre et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

MALTE

358. Le délégué de Malte reconnaît que le rapport est incomplet et ajoute que les informations manquantes seront fournies dans le prochain rapport. Par ailleurs, il informe le Comité que les ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961, ou à la CSE révisée, sont traités à égalité en ce qui concerne l'accès à l'enseignement primaire et secondaire.

359. Le délégué de la Grèce propose de demander à Malte de fournir les informations pertinentes dans le prochain rapport et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

360. Le Comité approuve sa proposition.

POLOGNE

361. La déléguée de la Pologne indique que la conclusion du CEDS ne reflète plus la situation effective puisque la Loi sur l'enseignement supérieur de 1990 a été amendée en 2000. Des étrangers ont accès à l'enseignement supérieur selon des principes établis dans des accords internationaux. Elle ajoute que compte tenu du fait que la Charte sociale européenne est un traité international, la Pologne ne pratique aucune discrimination quant à l'accès des ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961, ou à la CSE révisée, à l'enseignement supérieur et à la formation.

362. Le Comité demande à la Pologne de fournir les nouvelles informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

TURQUIE

363. Le délégué de la Turquie reconnaît que le rapport est incomplet. Par ailleurs, il informe le Comité qu'une nouvelle législation et de nouvelles mesures ont été adoptées dans les domaines de l'enseignement et de la formation, fournit des chiffres de participation et fait état de l'égalité de traitement pour les ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961 ou à la CSE révisée. Il ajoute que ces nouvelles informations seront incluses dans le prochain rapport.

364. Le Comité demande à la Turquie de fournir les nouvelles informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§2 – Promotion de l'apprentissage

BELGIQUE

365. La déléguée de la Belgique reconnaît que le rapport est incomplet et ajoute que les informations manquantes seront fournies dans le prochain rapport. Elle informe le Comité que dans la région flamande, depuis 2003, la condition des trois mois de résidence pour l'accès à l'apprentissage n'est plus applicable. Enfin, elle présente des chiffres de participation dans le domaine de l'apprentissage pour les trois Régions belges.

366. Le Comité demande à la Belgique de fournir les nouvelles informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§3 – Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

BELGIQUE

367. La déléguée de la Belgique reconnaît que le rapport est incomplet et ajoute que les informations manquantes seront fournies dans le prochain rapport. Elle informe le Comité des mesures mises en œuvre par les trois Régions belges à l'égard des chômeurs de longue durée et présente des chiffres de participation, y compris pour les étrangers.

368. Le Comité demande à la Belgique de fournir les nouvelles informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

TURQUIE

369. Le délégué de la Turquie reconnaît que le rapport est incomplet et informe le Comité de la législation et des mesures qui vont être mises en œuvre dans le domaine de la formation professionnelle continue. Il ajoute que ces nouvelles informations seront incluses dans le prochain rapport.

370. Le représentant de la CES demande que des informations soient fournies également sur l'implication des partenaires sociaux dans la formation professionnelle continue.

371. Le Comité demande à la Turquie de fournir les nouvelles informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 10§4 – Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles

DEBAT GENERAL CONCERNANT LE DANEMARK

372. Un débat général a lieu suite à la présentation faite par les Danois de la question de l'égalité de traitement pour les ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961, ou à la CSE révisée, en ce qui concerne l'assistance financière apportée aux étudiants dans le cadre de l'enseignement supérieur et de la formation.

373. Les délégués du Danemark présentent le système de financement de l'enseignement pour les adultes et expliquent comment le système d'octroi de bourses s'applique aux étudiants étrangers dans l'enseignement supérieur et dans la formation. En outre, ils expliquent la façon dont le Danemark interprète les clauses correspondantes de la Charte (article 10§4 b, annexe et préambule de la Charte).

374. Le délégué du Danemark indique que seuls 20 % des bénéficiaires étrangers d'une bourse d'études (9982 en 2002) doivent satisfaire à la condition de deux ans de résidence pour recevoir une assistance financière. Dans certains cas s'ajoute la condition d'avoir un emploi, au moins à temps partiel. Pour les 80 % restants, l'assistance financière est octroyée de manière égale avec les Danois, sous réserve que d'autres conditions, non liées à la résidence, soient remplies.

375. Les autorités danoises considèrent que la situation est conforme à la Charte dans la mesure où l'article 10§4 b ne peut pas être interprété « comme signifiant que dans ce contexte les ressortissants de toutes les Parties contractantes doivent être traités exactement de la même façon, à la seule condition que le demandeur étranger réside légalement ou travaille régulièrement sur le territoire de la Partie contractante concernée ». Le Danemark estime que « la nationalité d'un demandeur [peut être prise] en compte, à condition que cela se fasse de façon raisonnable ».

376. Le délégué du Danemark fait en outre référence à la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme et de la Cour de justice de l'Union européenne pour soutenir sa position.

377. Le représentant de la CES souligne que la présentation faite par les Danois est principalement axée sur l'interprétation juridique de la Charte, exercice pour lequel le Comité gouvernemental n'est pas compétent. Il précise que l'égalité de traitement pour les ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961 et à la CSE révisée, reconnus comme résidents légaux, est un principe de base de la Charte, confirmé par le CEDS dans sa jurisprudence. Par conséquent, il propose au Comité de signifier au Danemark sa préoccupation en ce qui concerne la discrimination pratiquée et de demander instamment à son Gouvernement de s'abstenir d'appliquer la condition de la durée de résidence.

378. Le Président convient avec le représentant de la CES que la condition de la durée de résidence n'est pas acceptable au vu de la jurisprudence du CEDS.

379. La déléguée du Royaume-Uni s'inquiète du fait que cette question, qui auparavant ne concernait qu'un petit nombre de pays, se pose aujourd'hui pour un grand nombre. Il convient par conséquent d'en débattre à fond dans la mesure où il peut être très difficile pour certains Etats de renoncer à cette condition, quand bien même la durée de résidence imposée est courte. Une période de résidence est appropriée pour établir la justification de l'usage fait de l'argent du contribuable résident. Tous les pays ont déjà consacré suffisamment de ressources à l'enseignement supérieur. Ils auraient du mal à assumer une charge supplémentaire.

380. La déléguée de la Belgique fait remarquer que désormais la jurisprudence indique clairement qu'aucune bourse ne sera accordée à toute personne venant dans le pays uniquement dans le but d'étudier.

381. Le Président suggère que le Comité prenne note du fait que la question de la durée de résidence a pour la première fois été soulevée à l'égard de plusieurs pays, et qu'il attende la prochaine appréciation du CEDS. Le délégué de la Grèce soutient cette suggestion.

382. Le représentant de la CES propose que le Comité souligne au moins l'importance du principe d'égalité de traitement pour les ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961 et à la CSE révisée.

383. La déléguée du Royaume-Uni fait remarquer que l'application du principe d'égalité de traitement dans le cadre de l'assistance financière aux étudiants est une nouvelle question. La déléguée de la Belgique affirme que ce n'est pas le cas dans son pays. Le délégué de la France affirme que le principe d'égalité de traitement est un principe de base de la Charte. Le représentant de la CES admet la validité du principe et le fait qu'il n'est pas nouveau dans le domaine de l'enseignement.

384. Le Président reconnaît que l'égalité de traitement pour les ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961 et à la CSE révisée, reconnus comme résidents légaux, est un principe de base de la Charte, et que sa transgression par un grand nombre de pays est un sujet de préoccupation sérieuse.

385. La déléguée de la Roumanie partage l'opinion selon laquelle l'égalité de traitement est un principe fondamental. Elle rappelle que l'interdiction d'imposer la condition de la durée de résidence, déjà évoquée dans l'article 13, doit être acceptée, même si elle est difficile à admettre. Par conséquent, elle est d'accord pour exprimer au Danemark la plus grande inquiétude et lui rappeler l'importance de l'égalité de traitement.

386. Le délégué du Danemark répète qu'à ses yeux l'article 10§4 b ne peut pas être interprété comme une obligation pour les Etats de renoncer à la condition de la durée de résidence pour les ressortissants étrangers.

387. Le Président fait clairement savoir que c'est au CEDS qu'il appartient d'interpréter la Charte. Le Comité gouvernemental doit s'abstenir de le faire. Il rappelle que le CEDS ne demande pas l'égalité de traitement pour les étudiants qui arrivent dans un pays afin d'y étudier, mais seulement pour ceux qui sont déjà des résidents légaux. Pour ces derniers, la condition de la durée de résidence doit être supprimée, car elle est contraire à la Charte. Il propose ainsi que le Comité prenne note qu'il s'agit là d'une première violation et exprime son souhait que le Danemark prenne des mesures allant dans le sens de la conformité.

388. La déléguée des Pays-Bas estime que la jurisprudence est désormais plus claire. Toutefois, elle préfère demander au Danemark de fournir dans le prochain rapport de nouvelles informations, ainsi que des éclaircissements sur le droit et la pratique au Danemark, et d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

389. Les délégués de l'Estonie et de l'Irlande, ainsi que la représentante de l'OIE, soutiennent ce point de vue.

390. Le représentant de la CES met le Comité en garde contre un assouplissement dans l'application du principe d'égalité de traitement et répète que la situation n'est pas nouvelle. Il propose donc que le Comité fasse part de sa préoccupation et demande au Danemark de se conformer à la Charte.

391. Le Comité convient de demander au Danemark de fournir les nouvelles informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

AUTRICHE

392. La déléguée de l'Autriche s'étonne du fait que pour la première fois le CEDS a jugé la situation non conforme à la Charte en raison de l'application de la clause de réciprocité pour les frais, ainsi que de la condition de durée de résidence de cinq ans pour l'octroi d'une assistance financière en ce qui concerne les résidents légaux issus d'Etats non membres de l'Espace économique européen et ressortissant des autres Parties à la CSE de 1961 et à la CSE révisée.

393. La déléguée ajoute que la conclusion de non-conformité a été communiquée au Ministère de l'Education, lequel en a pris note et étudie actuellement les mesures supplémentaires à prendre. Elle termine en disant qu'elle a trouvé le débat général utile et que, du fait qu'il s'agit là de la première conclusion de non-conformité, il serait

bon d'accorder aux autorités autrichiennes le temps de prendre les mesures adéquates.

394. Le Comité demande à l'Autriche de fournir dans son prochain rapport les nouvelles informations pertinentes sur les mesures à prendre et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

BELGIQUE

395. La déléguée de la Belgique explique que depuis la première conclusion de non-conformité lors du cycle XIII-4 (1996), les autorités belges ont compris qu'elles devaient assurer l'égalité de traitement dans le domaine de l'assistance financière apportée à tous les étudiants. Elles estimaient qu'elles ne pouvaient pas se le permettre financièrement. La déléguée ajoute que la jurisprudence a désormais été clarifiée par le CEDS et que par conséquent les autorités belges sont en mesure d'étudier la façon de modifier leur législation sur la condition de durée de résidence, ce afin de se conformer à l'interprétation que le CEDS fait de la Charte.

396. La déléguée des Pays-Bas est d'avis que la clarification de la jurisprudence représente un progrès important. Elle estime en outre qu'il faudrait maintenant accorder du temps aux autorités belges pour qu'elles réexaminent la situation à la lumière de cette clarification.

397. Le délégué de la France est d'accord pour dire que le CEDS a précisé que la durée de résidence, et non le critère de résidence en soi, va à l'encontre de la Charte. Les étudiants résidents ont droit à l'égalité de traitement, sans condition de durée de résidence, mais pas les étudiants qui arrivent dans le pays uniquement dans le but d'y étudier.

398. Le représentant de la CES admet que la jurisprudence a été clarifiée. Cependant, il souligne également la gravité du cas belge et propose au Comité de demander instamment à la Belgique de prendre des mesures pour se conformer à la Charte.

399. Les déléguées du Royaume-Uni et de l'Islande, ainsi que la représentante de l'OIE, soutiennent la proposition de la déléguée des Pays-Bas.

400. Le Comité convient de demander à la Belgique de réexaminer la situation à la lumière de l'évaluation du CEDS et de son interprétation des clauses de la Charte. Il décide en outre d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

FINLANDE

401. La déléguée de la Finlande présente les conditions actuelles de l'assistance financière aux étudiants, notamment la condition d'une durée de résidence de deux ans pour certaines catégories de ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961 et à la CSE révisée. Elle ajoute que le Ministère de l'Education a l'intention de préparer une proposition de loi amendement la Loi sur l'aide financière aux étudiants. Cette proposition contiendra davantage de précisions sur le droit des étrangers à une aide financière pour étudier. Enfin, elle fait remarquer que dans ce contexte le

ministère peut prendre en considération le fait que le CEDS a jugé la condition de durée de résidence contraire à la Charte et modifier la législation afin de se conformer à la Charte.

402. Le Comité demande instamment au Gouvernement finlandais de prendre les mesures nécessaires pour se conformer à la Charte et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

PAYS-BAS

403. La déléguée des Pays-Bas informe le Comité que la Loi sur le financement des étudiants a été adoptée en 2000, mais qu'elle n'a apporté aucun changement en ce qui concerne le traitement des étrangers. Néanmoins, ajoute-t-elle, les ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961 et à la CSE révisée qui sont des résidents légaux reçoivent un traitement égal aux Pays-Bas compte tenu du fait qu'ils bénéficient des clauses d'un traité international, à savoir la Charte sociale européenne. Elle souligne qu'aucune durée de résidence ne leur est imposée.

404. Le Comité demande aux Pays-Bas de fournir ces informations dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

NORVEGE

405. Le délégué de la Norvège reconnaît qu'une durée de résidence d'un an s'applique à certaines catégories de ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961 et à la CSE révisée qui sont des résidents légaux, pour l'octroi d'une bourse d'études. Il s'étonne de cette première conclusion de non-conformité et informe le Comité que sa position ne lui permet pas de dire quelles mesures vont être prises pour rendre la situation conforme.

406. Le Comité demande à la Norvège de fournir ces informations dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

REPUBLIQUE SLOVAQUE

407. Le délégué slovaque explique comment opèrent les divers systèmes d'aide financière. Il ajoute que le coût de la vie pour un étudiant atteint 4 000-5 000 couronnes slovaques (SKK) (soit 95-120€) par mois ; cette somme peut varier considérablement en fonction de l'endroit où l'étudiant vit et selon qu'il vit seul ou avec sa famille. Il indique également que des amendements à la législation sur l'éducation sont en cours d'élaboration mais qu'ils ne porteront pas sur l'exigence d'une résidence permanente imposée aux étrangers pour pouvoir prétendre à une aide financière.

408. Le Comité demande au gouvernement de fournir dans son prochain rapport des informations plus détaillées sur ce sujet et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

TURQUIE

409. Le délégué de la Turquie reconnaît que le rapport est incomplet. Par ailleurs, il indique au Comité le nombre d'étudiants qui ont reçu une bourse (150 803 en 2002) et le montant de la bourse (soixante euros), laquelle est indexée sur l'inflation. Il ajoute que ces nouvelles informations seront incluses dans le prochain rapport.

410. Le Président note que le Gouvernement a jugé la situation inadaptée et qu'il va prendre des mesures pour la changer.

411. Le représentant de la CES suggère au Comité de manifester sa préoccupation quant à la gravité de la situation, surtout si l'on tient compte de la situation budgétaire dans laquelle la Turquie se trouve.

412. Le Comité demande à la Turquie de fournir les nouvelles informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

ROYAUME-UNI

413. La déléguée du Royaume-Uni explique que le critère d'une durée de résidence de trois ans s'applique à la fois aux citoyens britanniques et à ceux de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Ces derniers doivent avoir passé les trois dernières années dans l'Espace économique européen. Selon elle, une période de résidence est appropriée pour établir la justification de l'usage fait de l'argent du contribuable résident. La déléguée conclut en disant que le Gouvernement britannique craint de renoncer à ce critère en raison des conséquences financières que cette mesure aurait.

414. Le Comité convient de demander au Royaume-Uni de réexaminer la situation à la lumière de l'évaluation du CEDS et de son interprétation des clauses de la Charte. Il décide en outre d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 12§4 – Sécurité sociale des personnes se déplaçant entre les Etats

REPUBLIQUE SLOVAQUE

415. Le délégué slovaque confirme que les prestations familiales sont accordées aux ressortissants étrangers à la condition que les enfants au titre desquels ces prestations sont versées résident sur le territoire de la République slovaque. Il précise que des réformes des systèmes de protection sociale sont en cours et, notamment, un nouveau régime de retraite. Cette exigence faisait partie des réformes indispensables pour adhérer à l'Union européenne. En outre, il donne des informations à propos de certaines questions posées par le CEDS et précise que les détails figureront dans le prochain rapport.

416. La déléguée néerlandaise demande si le mémorandum du Comité d'experts normatif dans le domaine de la sécurité sociale (CS-CO) a été pris en compte par le CEDS dans son évaluation de la situation slovaque.

417. La Secrétaire exécutive adjointe indique que le CEDS n'a pas encore étudié ce mémorandum mais qu'il le fera vraisemblablement lors du cycle de contrôle en cours.

418. La déléguée néerlandaise suggère que le Comité adopte la même approche que celle retenue pour les autres pays à propos de l'article 12§4.

419. Le Comité rappelle sa décision de ne pas examiner les conclusions relatives à l'article 12§4 ni de la Charte ni de la Charte révisée qui concernent le versement des allocations familiales au titre des enfants vivant à l'étranger (16^e Rapport (I), paragraphe 329).

420. Le représentant de la CES renvoie à ses remarques figurant dans le 16^e Rapport (I), paragraphe 325.

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

REPUBLIQUE SLOVAQUE

421. Le délégué slovaque explique comment fonctionne le système de protection sociale. Il précise que s'ils sont dans le besoin, les étrangers résidant légalement dans le pays ont droit à la protection sociale sur décision des autorités compétentes.

422. La déléguée chypriote demande s'il faut avoir résidé pendant un certain temps dans le pays pour pouvoir bénéficier des prestations sociales. Le représentant de la CES pose la question des critères retenus par les autorités compétentes pour prendre une décision à propos des prestations sociales.

423. Le délégué slovaque répond que l'information figurera dans le prochain rapport. Il informe le Comité que les caisses régionales sont les autorités compétentes en matière de protection sociale et ajoute que les étrangers, à l'exception des réfugiés, ne peuvent bénéficier de prestations en espèces.

424. Le Comité demande instamment au gouvernement de fournir des informations précises dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 15§1 – Moyens de formation professionnelle pour les personnes handicapées

GRECE

425. Le délégué de la Grèce indique que le prochain rapport contiendra des informations détaillées sur l'intégration dans la vie scolaire normale des enfants handicapés, les moyens éducatifs spéciaux à la disposition de ces derniers, ainsi que d'autres mesures. La conclusion de non-conformité rendue par le CEDS a été transmise aux autorités concernées.

426. La déléguée des Pays-Bas déclare qu'il n'est pas acceptable que ces informations n'aient pas été fournies durant autant de cycles de supervision.

427. En réponse à la remarque de la déléguée des Pays-Bas, le délégué de la Grèce précise que des informations ont été fournies mais que le CEDS les a jugées insuffisantes.

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

MALTE

429. Le délégué de Malte déclare que les autorités de son pays n'ont pas pu fournir suffisamment d'informations dans le rapport et que la situation est en réalité tout à fait différente de celle qui est décrite par le CEDS. Il existe une nouvelle législation relative à l'intégration dans le circuit normal de l'enseignement et de la formation des personnes diminuées. Cette législation est appliquée. Le prochain rapport contiendra davantage de détails à ce sujet.

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

Article 15§2 – Mesures de placement des personnes handicapées

BELGIQUE

431. La déléguée de la Belgique indique qu'une nouvelle législation contre la discrimination vient d'être adoptée. Elle inclut la discrimination fondée sur le handicap et prévoit que l'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constitue une discrimination. Le prochain rapport contiendra les informations à ce sujet.

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

DANEMARK

433. En ce qui concerne la conclusion de non-conformité du fait qu'il n'existe aucune législation contre la discrimination relative à l'incapacité dans le domaine de l'emploi, le délégué du Danemark déclare qu'il n'y a jamais eu de demande ou de soutien pour une telle législation au Danemark. Néanmoins, le Danemark est tenu de transposer la Directive 2000/78/EC de l'Union européenne sur la mise en place d'un cadre général pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'emploi et du travail. Le Gouvernement danois a demandé une année supplémentaire pour l'application de la Directive, le temps que les partenaires sociaux danois se mettent d'accord sur ce point. Une nouvelle législation sera proposée au second semestre de l'année 2004. Une fois que la Directive sera mise en application, les conditions de la Charte seront également remplies.

434. En ce qui concerne le faible niveau de rémunération des emplois protégés, le délégué du Danemark fournit des informations sur les trois types d'emplois protégés dans son pays. Seule la rémunération des *emplois protégés* correspond à environ 5 % du salaire minimum. Les *emplois protégés* sont considérés comme une sorte d'aide sociale pour les personnes très handicapées qui ne peuvent pas trouver un autre emploi. Ils ont pour but d'offrir à ces personnes une meilleure qualité de vie. Les salaires sont payés en fonction des efforts fournis et de la valeur de la production. Les individus qui ont un *emploi protégé* reçoivent presque toujours une pension de retraite anticipée.

435. Le délégué de la Hongrie déclare qu'il souhaite mettre l'accent sur l'importance d'une législation contre la discrimination dans le domaine de l'incapacité. Il y a dix ans, des débats sur la nécessité d'une telle législation ont eu lieu. Aujourd'hui, il existe un fort consensus en faveur de cette législation. Il s'agit là d'un point capital dans la conclusion du CEDS, qui a permis de relancer cette question en Europe. Le délégué de la Hongrie souhaitait souligner combien cette législation est importante.

436. La déléguée du Royaume-Uni déclare qu'en appliquant la Directive 2000/78/EC, le Danemark va satisfaire aux conditions de la Charte. Le processus d'application sera achevé lorsque le prochain rapport devra être soumis. En ce qui concerne la rémunération pour certains types d'emplois protégés, la déléguée pense que le CEDS n'a pas compris la nature de ces emplois.

437. Le représentant de la CES déclare qu'en ce qui concerne la rémunération des *emplois protégés*, le taux de 5 % du salaire minimum est très bas, et que la notion de dignité humaine devrait être prise en compte.

438. Sur la base des informations fournies, le Comité décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

GRECE

439. Le délégué de la Grèce déclare qu'une législation contre la discrimination est en préparation dans le domaine de l'incapacité et qu'elle sera adoptée avant la fin de l'année.

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

NORVEGE

441. Le délégué de la Norvège résume la législation actuelle en ce qui concerne la discrimination pour incapacité dans le domaine de l'emploi. Il déclare que la Norvège a décidé d'appliquer la Directive 2000/78/EC de l'Union européenne sur la mise en place d'un cadre général pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'emploi et du travail, et que cela est en bonne voie. Entre autres choses, un nouveau chapitre de la Loi sur le temps de travail, consacré à l'application de la Directive, sera présenté au Parlement cet été.

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

PORTUGAL

443. La déléguée du Portugal déclare qu'il existe une loi sur la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées. L'article 4 de cette loi stipule que ces personnes doivent avoir les mêmes chances. Il est toutefois juste de dire que la non-discrimination n'est pas complètement développée dans la loi. Néanmoins, les autorités sont en train de réviser la législation dans ce domaine et elles vont, dans le cadre de cette révision, transposer la Directive 2000/78/EC de l'Union européenne sur la mise en place d'un cadre général pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'emploi et du travail. La situation sera conforme lors du prochain examen par le CEDS.

444. Sur cette base, le Comité décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

REPUBLIQUE SLOVAQUE

445. Le délégué slovaque donne des informations sur les opportunités d'emploi des personnes handicapées. Il déclare qu'en avril 2002, un amendement au Code du travail est entré en vigueur pour introduire une clause de non-discrimination, notamment à propos des personnes handicapées.

446. Plusieurs délégués insistent sur le fait que le handicap ne figure pas sur la liste des motifs de discrimination interdits mentionnés dans l'amendement précité au Code du travail ; pour autant, certains délégués estiment que ce cas de non-discrimination pourrait être couvert par les termes «ou autre état» qui suggèrent l'idée que la liste en cause ne serait pas exhaustive.

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

ESPAGNE

448. La déléguée de l'Espagne fournit des informations sur les clauses constitutionnelles et législatives actuelles en faveur de l'égalité de traitement pour les personnes handicapées. Le Gouvernement espagnol est en train de transposer la Directive 2000/78/EC de l'Union européenne sur la mise en place d'un cadre général pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'emploi et du travail, ce qui permettra à l'Espagne de satisfaire aux conditions de la Charte.

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

Article 1§4 – Orientation, formation et réadaptation professionnelles

BELGIQUE

450. En raison des similitudes dans le texte des articles 1§4, 9, 10§3 et 15§1, le Comité se réfère à la position adoptée dans l'article 10§3.

GRECE

451. En raison des similitudes dans le texte des articles 1§4, 9, 10§3 et 15§1, le Comité se réfère à la position adoptée dans l'article 10§3.

MALTE

452. En raison des similitudes dans le texte des articles 1§4, 9, 10§3 et 15§1, le Comité se réfère à la position adoptée dans l'article 10§3.

POLOGNE

453. La déléguée de la Pologne explique que dans son pays la formation professionnelle continue s'adresse uniquement aux chômeurs et que, conformément à la Loi sur l'emploi et la lutte contre le chômage, elle est accessible de façon égale aux ressortissants des autres Parties à la CSE de 1961, ou à la CSE révisée, qui résident de manière permanente en Pologne. Elle ajoute que les étrangers qui résident temporairement en Pologne ne sont pas concernés par la formation professionnelle continue dans la mesure où ils ne peuvent pas se voir octroyer le statut de chômeur et où leur permis de travail ne leur permet pas de rester sur place lorsqu'ils perdent leur emploi. Le permis est issu pour le travail sur un poste déterminé pour lequel un étranger possède déjà des qualifications requises, il n'y a pas lieu de lui faciliter l'acquisition de nouvelles qualifications par moyen de formation organisée par des agences publiques d'emploi et adressée aux chômeurs. Un travailleur étranger a le droit de participer à la formation organisée par son employeur. Dans un tel cas la règle d'égalité de traitement (instituée par le Code du travail) doit être observée.

454. Le représentant de la CES demande des éclaircissements sur la condition de durée de résidence de trois ans requise pour les étrangers en vue de devenir résident permanent en Pologne et, par conséquent, de bénéficier à égalité d'un accès à la formation professionnelle continue.

455. La déléguée de la Pologne répond qu'il s'agit là de la règle.

456. Le représentant de la CES manifeste sa préoccupation quant au non-respect de l'égalité de traitement et à l'absence d'intention de changer la situation. Il propose au Comité de demander à la Pologne de prendre des mesures afin de rétablir la situation.

457. La déléguée du Royaume-Uni s'inquiète du nombre probablement faible de personnes qui reçoivent une formation professionnelle continue en Pologne.

458. La situation est claire pour la délégation française, mais elle ne l'est pas pour la délégation hollandaise. Par conséquent, le Comité demande à la Pologne de fournir les nouvelles informations pertinentes dans le prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

TURQUIE

459. En raison des similitudes dans le texte des articles 1§4, 9, 10§3 et 15§1, le Comité se réfère à la position adoptée dans l'article 10§3.

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

POLOGNE

460. La déléguée de la Pologne fait remarquer que les résultats de la réforme du système de santé publique menée en 1999 ne sont pas satisfaisants. Un accès approprié aux soins n'a pas été effectivement garanti en raison de difficultés financières et d'une gestion médiocre. En janvier 2003, cependant, une nouvelle législation a été introduite afin de remplacer dix-sept caisses d'assurance maladie par une seule caisse nationale. Cette réforme notable des institutions a été suivie d'un arrêté du Ministère de la Santé sur l'accès général aux services de santé. L'arrêté a mis en place le registre des listes d'attente, ainsi que les règles de gestion des listes qui garantissent la transparence.

461. Le Président du Comité estime que ce dernier devrait attendre la prochaine appréciation du CEDS en raison des changements importants qui sont intervenus.

462. Le délégué de la Hongrie soutient ce point de vue.

463. La déléguée du Royaume-Uni pense également qu'il est bon d'attendre la prochaine évaluation de la situation. Elle demande cependant si la question des listes d'attente a été abordée.

464. La déléguée de la Pologne confirme qu'un mécanisme de réglementation de l'accès aux soins en fonction de l'état de santé du patient est en place.

465. Le Président du Comité demande si la Pologne a conclu des accords internationaux en ce qui concerne l'assistance médicale à l'étranger.

466. Selon la déléguée de la Pologne, les ressortissants polonais peuvent se faire soigner à l'étranger à condition que le Ministère de la Santé les y autorise. Des accords bilatéraux concernant les travailleurs temporaires ont également été conclus.

467. Le délégué de la Grèce souligne l'importance des listes d'attente qui établissent des priorités. Il propose d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

468. Le Comité accepte cette proposition.

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

469. Le délégué slovaque indique que la nouvelle législation est entrée en vigueur et que, désormais, des allocations familiales peuvent être versées pour tous les enfants à charge âgés de moins de 15 ans ou de moins de 25 ans lorsqu'ils prolongent leurs études dans l'enseignement supérieur et sans condition de ressources de leur famille. Actuellement, ces prestations sont versées pour 1,3 million d'enfants. Une loi, dont l'entrée en vigueur est prévue pour janvier 2004, devrait augmenter le montant des allocations familiales.

470. Le Comité accueille favorablement ces évolutions positives 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**POLOGNE**

471. La déléguée de la Pologne confirme que la législation polonaise n'interdit pas toutes les formes de châtement corporel des enfants et fournit des informations sur les dispositions légales dans ce domaine.

472. En ce qui concerne la durée de la détention provisoire pour les jeunes, la déléguée déclare que celle-ci est imposée uniquement en cas de délit grave et qu'elle s'applique seulement à un nombre de personnes très limité. Enfin, elle informe le Comité que la détention d'un jeune pour des raisons de « désordre » n'est possible que si la personne concernée a également commis un délit.

473. La déléguée des Pays-Bas demande au Secrétariat de fournir un complément d'information au sujet de la définition que le CEDS donne du châtement corporel.

474. Le Secrétariat rappelle au Comité que le CEDS a expliqué son interprétation de l'article 17 dans l'Introduction générale aux Conclusions XV-2. Le CEDS attache beaucoup d'importance à la protection des enfants contre toute forme de maltraitance.

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

REPUBLIQUE SLOVAQUE

476. Le délégué slovaque donne d'autres informations sur la situation des enfants placés en institution et précise que des données plus détaillées figureront dans le prochain rapport. En ce qui concerne la protection des enfants contre la maltraitance et les sévices, il explique que des dispositions spécifiques du Code pénal interdisent les violences physiques ou psychologiques, les traumatismes, les sévices, les mauvais traitements et l'exploitation des enfants, notamment lorsque leurs parents en ont la garde.

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

Article 18§2 – Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

REPUBLIQUE SLOVAQUE

478. Le délégué slovaque précise qu'une nouvelle législation a été préparée (mais n'est pas encore adoptée) qui conférerait la responsabilité des problèmes d'immigration non plus à la police mais à l'administration civile. Cette nouvelle législation devrait contribuer à la simplification des formalités imposées.

479. Le Comité prend note de l'information communiquée ; il invite le gouvernement à fournir toutes informations utiles dans leur prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

Article 1 du Protocole additionnel de 1988 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

REPUBLIQUE TCHEQUE

480. La déléguée de la République tchèque rappelle que la situation a été jugée non conforme à l'article 1 du Protocole additionnel pour la même raison que dans l'article 4§3 de la Charte. Par conséquent, elle renvoie à ce qui est stipulé dans l'article 4§3.

481. Le Comité estime que la République tchèque doit faire des efforts pour rétablir la situation.

B. Cas d'ajournement pour manque répété d'information

Aucun.

**ANNEXE I - LETTRES ADRESSEES AUX AUTORITES DE L'IRLANDE ET
DU LUXEMBOURG**

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTORATE GENERAL OF HUMAN RIGHTS – DG II

SECRETARIAT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER

HD/ESC 297
LK/EF



Strasbourg, 26 September 2003

Sir,

During its 105th meeting (23-26 September 2003), the Governmental Committee instructed me to bring to your attention that the 21st Report from Ireland which was due to be submitted on 31 March 2002 was exceptionally delayed. Indeed, the last part of the report only reached the Council of Europe by September 2003.

The Governmental Committee of the European Social Charter considers this situation to be a very serious issue since the non compliance with the reporting obligation prevents the control mechanism to function efficiently.

The Committee would therefore be grateful if you could bring the matter to the attention of your authorities with a view to find a proper solution in the future. The next report was due on 30 June 2003 but has not yet been received.

Yours faithfully,

Edward GATT
President of the Governmental Committee
of the European Social Charter

Mr James A. SHARKEY
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary
Permanent Representative of Ireland
to the Council of Europe
15, avenue de la Liberté
67000 STRASBOURG

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTORATE GENERAL OF HUMAN RIGHTS – DG II

SECRETARIAT OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER

HD/ESC 297
LK/EF

Strasbourg, 26 September 2003

Sir,

During its 105th meeting (23-26 September 2003), the Governmental Committee instructed me to bring to your attention that the 6th Report from Luxembourg which was due to be submitted on 31 March 2002 was exceptionally delayed. Indeed, the last part of the report only reached the Council of Europe by September 2003.

The Governmental Committee of the European Social Charter considers this situation to be a very serious issue since the non compliance with the reporting obligation prevents the control mechanism to function efficiently.

The Committee would therefore be grateful if you could bring the matter to the attention of your authorities with a view to find a proper solution in the future. The next report was due on 30 June 2003 but has not yet been received.

Yours faithfully,

Edward GATT
President of the Governmental Committee
of the European Social Charter

Mr Ronald MAYER
Ambassador
Permanent Representative of Luxembourg
to the Council of Europe
65, allée de la Robertsau
67000 STRASBOURG

ANNEXE II

LISTE DES PARTICIPANTS

ALBANIA / ALBANIE

Dr Kosta BARJABA, Chief of Minister Cabinet, Ministry of Labour and Social Affairs (1, 3)

AUSTRIA / AUTRICHE

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

BELGIUM / BELGIQUE

Mme Marie-Paule URBAIN, Conseiller – Services du Président, Division Etudes, SPF Emploi, Travail, Concertation sociale (1, 2, 3)

BULGARIA / BULGARIE

Apologised / Excusé

CROATIA / CROATIE

Ms Gordana DRAGICEVIC, Adviser, Department for Cooperation with International Organisations, Ministry of Labour and Social Welfare (1)

CYPRUS / CHYPRE

Ms Lenia SAMUEL, Permanent Secretary, Ministry of Labour and Social Insurance (1, 3)

CZECH REPUBLIC / REPUBLIQUE TCHEQUE

Ms Zuzana SMOLÍKOVÁ, Officer of Department for European Integration and International Relations, Ministry of Labour and Social Affairs (1, 2, 3)

DENMARK / DANEMARK

Ms Dorte Rievers BINDSLEV, Senior Adviser, Ministry of Social Affairs (1, 2)

Mr Kim TAASBY, Special Adviser, Ministry of Employment (1, 2)

Mr Finn HANSEN, Head of Section, Ministry of Social Affairs (2)

Ms Charlotte ROHLIN OLSEN, Head of Section, The State Educational Grant and Loan Scheme Agency (2)

Mr Jens K. A. DINESEN, Chief adviser, Department for General Policy and Law, Ministry of Education (2)

ESTONIA / ESTONIE

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

FINLAND / FINLANDE

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

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

Mrs Leena KOSKINEN, Special Government Advisor, Department for Education and Science Policy, Ministry of Education (2)

Ms Seija RANTA, Ministry of Labour (1)

FRANCE

M. Jean-Paul GIACOBBI, Chef du Bureau des Relations européennes, Délégation aux Affaires européennes et internationales, Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (1, 2, 3)

Mme Jacqueline MARECHAL, Chargée de mission au Bureau des Relations européennes, Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (3)

GERMANY / ALLEMAGNE

Mr Holger MAUER, Verwaltungsangestellter, Federal Ministry of Economics and Labour (1, 2, 3)

GREECE / GRECE

Mrs Athina DIAKOUMAKOU, Official, Department of International Relations, Ministry of Labour and Social Security (2)

Mr Grigoris GEORGANES-KLAMPATSEAS, Official, Department of International Relations, Ministry of Labour and Social Security (2, 3)

Fotios MOSHOPOULOS (2)

Ms Paraskevi KAKARA, Official, Department of International Relations, Ministry of Labour and Social Security (3)

HUNGARY / HONGRIE

Mr György KÖNCZEI, Expert, Adviser, Ministry of Employment and Labour (1, 2, 3)

ICELAND / ISLANDE

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

IRELAND / IRLANDE

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

Mr John WALSH, Assistant Secretary in charge of the Employment Rights and Industrial Relations (ERIR), Division of the Department of Enterprise, Trade and Employment (2)

Mr William JESTIN, Principal Officer, ERIR Division (2)

ITALY / ITALIE

Mme Giorgia DESSI, Dipartimento per le Politiche del Lavoro e dell'Occupazione e Tutela dei Lavoratori, Direzione Generale per la Tutela delle Condizioni di Lavoro, Divisione II - Affari internazionali, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (1, 2, 3)

Mr Marco MARAZZA, Council of Ministry, Labour Law Professor in University of Teramo (3)

LATVIA / LETTONIE

Mr Ingus ALLIKS, Deputy State Secretary, Ministry of Welfare (1, 3)

Mr Maris BADOVSKIS, Director of European and Legal Affairs Department, Ministry of Welfare (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 (1, 2, 3)

MALTA / MALTE

Mr Edward GATT, Director – Social Security, Ministry for Social Policy (1, 2, 3)

MOLDOVA

Mrs Ala LIPCIU, Head of Foreign Relations Department, Ministry of Labour and Social Protection (1, 2, 3)

THE NETHERLANDS / PAYS-BAS

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

Mr W. B. ROORDA, Min. van SZW, Ministry of Social Affairs and Employment (1)

NORWAY / NORVEGE

Mr Arne RAADE, Senioradviser, Ministry of Labour and Government Administration (1, 2, 3)

Ms Else Pernille TORSVIK, Adviser, Ministry of Labour and Government Administration (3)

POLAND / POLOGNE

Mme Joanna MACIEJEWSKA, Directeur adjoint du Département de la Coordination des Systèmes de Sécurité sociale, Ministère de l'Economie, du Travail et de la Politique sociale (1, 2, 3)

PORTUGAL

Mme Maria Josefina LEITAO, Présidente de la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (1, 2, 3)

Ms Maria Alexandra PIMENTA, Official, Department of European Affairs and International Relations, Governmental Office, Ministry of Labour and Solidarity (1, 3)

ROMANIA / ROUMANIE

Ms Cristina ZORLIN, Deputy Director, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Social Solidarity and Family (1, 2, 3)

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Juraj DŽUPA, State Counsellor, European Integration and Foreign Relations Department, Ministry of Labour, Social Affairs and Family (1, 2, 3)

SLOVENIA / SLOVENIE

Ms Natasa LUZAR, Ministry of Labour, Family and Social Affairs (1, 2, 3)

Ms Jadranka VOUK-ŽELEZNIK, Adviser to the Minister, Ministry of Labour, Family and Social Affairs (1, 3)

Ms Dana BATIC, Adviser to the Government, Ministry of Labour, Family and Social Affairs (3)

SPAIN / ESPAGNE

Mrs Amaia SAEZ DE VITERI, Counselor, Sub-Directorate General of the International Social Relations (1, 2)

Mrs Blanca GIMÉNEZ HERRERO, Chief of Section, Sub-Directorate General of the International Social Relations (2)

SWEDEN / SUEDE

Ms Anna-Lena SANCINI, Ministry of Industry (1)

Ms Emma BOMAN LINDBERG, Desk Officer, Ministry of Industry, Employment and Communications (2, 3)

TURKEY / TURQUIE

Mr Halûk ŞAHİN, Director – International Organizations, General Directorate of External Relations and Services for Workers Abroad, Ministry of Labour and Social Security (1)

Mr Halidun ERCAN, Expert, International Affairs Department, General Directorate of External Affairs and Services for Workers Abroad, Ministry of Labour and Social Security (Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı – Yih Genel Müdürlüğü) (2, 3)

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Ms Rita GILFELLON, Senior Policy Adviser, Joint International Unit, Department for Work and Pensions (DWP) (1, 2)

Mr Tudor ROBERTS, Department for Work and Pensions (DWP) (1)

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

M. Gérard FONTENEAU, Conseiller, Département social, Confédération européenne des Syndicats (1, 3)

Mr Klaus LÖRCHER, Legal Adviser, Head of Department for European and International Legal Affairs, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Verdi, Bundesvorstand – Ressort 5 – Recht (2, 3)

M. Stefan CLAUWAERT, NETLEX Coordinator, Institut syndical européen, Confédération européenne des Syndicats (1, 2, 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, 2, 3)

OBSERVERS / OBSERVATEURS**ANDORRA / ANDORRE**

Apologised / Excusé

ARMENIA / ARMENIE

Mr Aleksandr KOSTANYAN, Adviser to the Minister of Social Security, Ministry of Social Security (3)

Mr Hovhannes POGHOSYAN, Head of Foreign Relations Department, Ministry of Social Security (2)

AZERBAIJAN / AZERBAÏDJAN

Mr Azad TAGHIZADA, Head of the International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of Population, House of Government (1, 3)

GEORGIA / GEORGIE

Mr Lasha TCHIGLADZE, Head of the Division of Multilateral Relations, International Law Department, Ministry of Foreign Affairs (1, 2, 3)

LIECHTENSTEIN

Apologised / Excusé

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE RUSSIE

Mme Maria TKACH, Directrice Adjointe du Département de la Coopération internationale, Ministère du Travail et du Développement social (1, 2, 3)

SAN MARINO / SAINT-MARIN

Apologised / Excusé

SWITZERLAND / SUISSE

Apologised / Excusé

**"THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA" /
"L'EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE"**

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

UKRAINE

Mrs Natalija SAPON, Head of International Relations Department, Ministry of Labour and Social Policy (1, 2, 3)

ANNEXE III - TABLEAU DES SIGNATURES ET RATIFICATIONS

Situation au 30 septembre 2003

ETATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/98	14 /11/02	
Andorre	04/11/00		
Arménie	18/10/01		
Autriche	07/05/99	29/10/69	
Azerbaïdjan	18/10/01		
Belgique	03/05/96	16/10/90	23/06/03
Bosnie-Herzégovine			
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		
Allemagne *	18/10/61	27/01/65	
Grèce	03/05/96	06/06/84	18/06/98
Hongrie *	13/12/91	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	26/05/88	04/10/88	
Moldova	03/11/98	08/11/01	
Pays-Bas	18/10/61	22/04/80	
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	26/11/91	25/06/97	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de la Russie	14/09/00		
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie-Monténégro			
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		
Turquie *	18/10/61	24/11/89	
Ukraine	07/05/99		
Royaume-Uni *	07/11/97	11/07/62	
Nombre d'Etats	45	11 + 32 = 43	18 + 15 = 33
			13

Les **dates en gras** 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 IV**LISTE DES CAS DE NON-CONFORMITE**

Autriche	<ul style="list-style-type: none">– Article 3§1– Article 4§1– Article 10§1– Article 10§4
Belgique	<ul style="list-style-type: none">– Article 1§4– Article 2§1– Article 2§4– Article 4§2– Article 4§3– Article 10§2– Article 10§3– Article 10§4– Article 15§2
République tchèque	<ul style="list-style-type: none">– Article 2§5– Article 4§3– Article 4§4– Article 4§5– Article 7§1– Article 7§3– Article 7§4– Article 7§5– Article 8§2– PA1
Danemark	<ul style="list-style-type: none">– Article 10§4– Article 15§2
Finlande	<ul style="list-style-type: none">– Article 2§1– Article 2§4– Article 4§2– Article 4§3– Article 10§4
Allemagne	<ul style="list-style-type: none">– Article 2§1– Article 4§3
Grèce	<ul style="list-style-type: none">– Article 1§4– Article 3§1– Article 4§1– Article 4§3– Article 4§4– Article 15§1

- Article 15§2
- PA1

- Hongrie** – Article 6§4

- Islande** – Article 4§3

- Malte**
 - Article 1§4
 - Article 2§1
 - Article 2§3
 - Article 2§5
 - Article 3§2
 - Article 4§3
 - Article 4§4
 - Article 10§1
 - Article 15§1

- Pays-Bas**
 - Article 2§1
 - Article 2§4
 - Article 4§1
 - Article 4§3
 - Article 10§4

- Norvège**
 - Article 2§1
 - Article 4§3
 - Article 4§5
 - Article 10§4
 - Article 15§2

- Pologne**
 - Article 1§4
 - Article 2§1
 - Article 3§2
 - Article 4§2
 - Article 4§4
 - Article 4§5
 - Article 7§10
 - Article 8§2
 - Article 9
 - Article 10§1
 - Article 11§1
 - Article 17

- Portugal**
 - Article 2§2
 - Article 3§2
 - Article 4§3
 - Article 4§4
 - Article 15§2

- République slovaque**
- Article 1§1
 - Article 2§1
 - Article 4§1
 - Article 4§4
 - Article 4§5
 - Article 6§4
 - Article 7§1
 - Article 7§2
 - Article 8§2
 - Article 10§4
 - Article 12§4
 - Article 13§1
 - Article 15§2
 - Article 16
 - Article 17
 - Article 18§2
- Espagne**
- Article 2§1
 - Article 2§3
 - Article 3§1
 - Article 3§2
 - Article 4§1
 - Article 4§2
 - Article 4§4
 - Article 15§2
- Turquie**
- Article 1§4
 - Article 4§3
 - Article 4§5
 - Article 10§1
 - Article 10§3
 - Article 10§4
- Royaume-Uni**
- Article 2§4
 - Article 3§2
 - Article 4§1
 - Article 4§2
 - Article 4§4
 - Article 4§5
 - Article 10§4

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

Autriche

- Article 1§4
- Article 2§4
- Article 4§3
- Article 9
- Article 10§2
- Article 10§3
- Article 15§1
- Article 15§2

Belgique

- Article 2§5
- Article 3§2
- Article 9
- Article 10§1
- Article 15§1

Chypre

- Article 1§4
- Article 2§1
- Article 15§1
- Article 15§2

République tchèque

- Article 2§1
- Article 3§1
- Article 3§2
- Article 4§2
- Article 8§4
- Article 11§1
- Article 11§2
- Article 11§3
- Article 14§1
- Article 14§2
- Article 15§2
- Article 17
- Article PA2
- Article PA3
- Article PA4

Danemark

- Article 1§4
- Article 2§2
- Article 2§3
- Article 4§1
- Article 4§2
- Article 4§3
- Article 10§3

- Article PA1
- Article PA3

- Finlande** – Article 2§5

- Allemagne**
 - Article 1§4
 - Article 2§4
 - Article 3§1
 - Article 4§1
 - Article 15§1
 - Article 15§2

- Grèce**
 - Article 2§1
 - Article 2§2
 - Article 2§4
 - Article 2§5
 - Article 3§2
 - Article 10§3
 - Article PA2
 - Article PA3
 - Article PA4

- Hongrie**
 - Article 1§2
 - Article 1§3
 - Article 1§4
 - Article 2§1
 - Article 2§4
 - Article 3§1
 - Article 3§2
 - Article 3§3
 - Article 5
 - Article 6§1
 - Article 6§2
 - Article 6§3
 - Article 9
 - Article 11§1
 - Article 11§2
 - Article 11§3
 - Article 13§1
 - Article 13§2
 - Article 13§3
 - Article 13§4
 - Article 14§1
 - Article 14§2
 - Article 16
 - Article 17

- Islande**
- Article 1§4
 - Article 2§1
 - Article 3§1
 - Article 4§1
 - Article 4§4
 - Article 15§1
 - Article 15§2
- Malte**
- Article 3§1
 - Article 3§3
 - Article 4§5
 - Article 9
 - Article 10§2
 - Article 10§3
 - Article 10§4
 - Article 15§2
- Pays-Bas**
- Article 3§2
 - Article 15§2
- Norvège**
- Article 2§4
 - Article 3§2
 - Article 4§1
 - Article PA2
- Pologne**
- Article 2§4
 - Article 3§1
 - Article 4§3
 - Article 8§4
 - Article 10§2
 - Article 15§1
 - Article 15§2
- Portugal**
- Article 1§4
 - Article 2§4
 - Article 10§2
 - Article 10§4
 - Article 15§1
- République slovaque**
- Article 1§2
 - Article 1§3
 - Article 1§4
 - Article 2§2
 - Article 4§2
 - Article 5
 - Article 6§2
 - Article 7§3
 - Article 7§4
 - Article 7§5
 - Article 7§6

- Article 7§7
- Article 7§10
- Article 8§1
- Article 8§3
- Article 10§1
- Article 10§2
- Article 10§3
- Article 11§1
- Article 11§2
- Article 11§3
- Article 12§1
- Article 12§2
- Article 12§3
- Article 14§1
- Article 14§2
- Article 15§1
- Article PA1
- Article PA2
- Article PA3
- Article PA4

Espagne

- Article 1§4
- Article 2§4
- Article 2§5
- Article 4§3
- Article 9
- Article 10§4
- Article 15§1
- Article PA4

Turquie

- Article 9
- Article 10§2

Royaume-Uni

- Article 2§3
- Article 3§1

ANNEXE VI**AVERTISSEMENT(S) ET RECOMMANDATION(S)****Avertissements**¹**Article 4, paragraphe 2****- Espagne**

(pas de législation prévoyant un taux de rémunération majoré ou un congé compensatoire pour les heures supplémentaires)

Article 4, paragraphe 4**- République slovaque**

(délai de préavis de deux mois en cas de cessation d'emploi insuffisant pour les travailleurs ayant quinze années de service ou plus)

- Espagne

(délai de préavis de cessation d'emploi insuffisant dans le cas de contrats à durée déterminée au-delà de douze mois)

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.