

— Chypre et la Charte sociale européenne —

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

Chypre a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 27/09/2000 et a accepté 63 des 98 paragraphes (auparavant elle avait ratifié la Charte de 1961 le 07/03/1968)

Chypre a aussi ratifié le Protocole réformant le mécanisme de contrôle le 01/06/93. En Octobre 2011, Chypre a accepté d'être liée par neuf dispositions supplémentaires de la Charte révisée, acceptant au total 72 des 98 paragraphes.

Chypre a ratifié le Protocole additionnel prévoyant une procédure de réclamations collectives le 06/08/1996. Elle n'a pas fait de déclaration habilitant les ONG nationales à soumettre des réclamations collectives.

La Charte en droit interne

Dès leur publication dans le journal officiel, les traités conclus conformément à la Constitution prévalent sur toute la législation interne (y compris la Constitution), à condition que ces traités soient appliqués par l'autre partie (Articles 169 et 179 de la Constitution).

Tableau des dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1	
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3	
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1	
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2	
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1	
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3	
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22 ¹	
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1	
31.2	31.3							Grisée = Dispositions acceptées				

¹ Alinéa b. accepté

Rapports sur les dispositions non acceptées

Le Comité européen des Droits sociaux ("le Comité") examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des [rapports concernant Chypre](#) en 2006, 2012 et en 2015.

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la [page web correspondante](#).

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne ¹

I. La procédure de réclamations collectives ²

Réclamations collectives (procédures en cours)

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Chypre (Réclamation n°127/2016)
Le comité a [déclaré](#) la réclamation recevable le 4 juillet 2017.

Réclamations collectives (procédures terminées)

1. Réclamations déclarées irrecevables ou pour lesquelles le Comité n'a pas constaté de violation

Association pour la protection des enfants (APPROACH) Ltd c. Chypre (Réclamation n° 97/2013)
Le Comité européen des Droits sociaux a décidé de rayer l'affaire de la liste des réclamations le 12 mai 2014.

2. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où l'Etat a mis la situation en conformité

/

3. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où des progrès ont été réalisés que le Comité n'a pas encore examinés

/

4. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où des progrès ont été réalisés mais où l'Etat n'a pas encore mis la situation en conformité

/

5. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où l'Etat n'a pas encore mis la situation en conformité

/

¹ Le Comité vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».

Plus d'informations sur les [procédures](#) sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#) et dans le [Digest de jurisprudence du Comité](#).

² Des informations détaillées sur la procédure de réclamations collectives sont disponibles à la [page web correspondante](#).

II. Le système de rapports³

Rapports soumis par Chypre

Entre 1970 et 2019, Chypre a soumis 21 rapports sur l'application de la Charte de 1961 et 13 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le [13^{ème} rapport](#), soumis le 14/11/2017, concerne les dispositions acceptées de la Charte sociale révisée relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail » (Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2019.

Le 14^{ème} rapport, qui devait être soumis le 31/10/2018, doit concerner le suivi qui a été donné aux décisions du Comité relatives aux réclamations collectives introduites contre Chypre.

Les évaluations du suivi des décisions concernant les réclamations seront publiées en janvier 2020.

³ D'après une [décision de 2006 du Comité des Ministres](#), les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.

D'après une [décision de 2014 du Comité des Ministres](#), les États ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent un rapport simplifié, en alternance avec le rapport susmentionné, sur les mesures adoptées à la suite des décisions du Comité sur les réclamations collectives concernant leur pays. L'alternance des rapports fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.

Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la [page web correspondante](#). Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la [section pertinente](#).

Situations de non-conformité ⁴

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2012

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2016 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement chypriote sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives. Cependant, aucune décision n'était concernée en 2016.

Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2012.

► *Article 1§2 – Droit au travail - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

Durée total du service en remplacement du service militaire qui s'élève à près de trois ans est excessive et constitue une restriction disproportionnée au droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris.

► *Article 10§5 – Droit à la formation professionnelle - Pleine utilisation des moyens disponibles*

Il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties soit garantie pour ce qui concerne les droits et charges et l'assistance financière.

► *Article 15§2 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté - Emploi des personnes handicapées*

Il n'est pas établi que les personnes handicapées bénéficient d'une protection effective contre la discrimination dans l'emploi.

► *Article 15§3 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale*

Il n'a pas été établi que les personnes handicapées soient effectivement protégées contre la discrimination dans les domaines du logement, des transports et des activités culturelles et de loisirs.

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

L'emploi des femmes à des travaux souterrains dans les mines est interdit.

► *Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement*

- Les catégories de personnes exclues de la protection vont au-delà de ce que permet l'Annexe à la Charte;
- Les salariés n'ayant pas travaillé pour leur employeur pendant une période ininterrompue de 26 semaines n'ont pas droit à la protection contre le licenciement.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2013

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2017 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement chypriote sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives. Cependant, aucune décision n'était concernée en 2017.

Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2013.

► *Article 12§1 – Droit à la sécurité sociale - Existence d'un système de sécurité sociale*

- Le niveau minimum de prestations de chômage est manifestement inadapté ;
- Le niveau minimum de prestations de maladie est manifestement inadapté ;
- Le niveau minimum de la pension de vieillesse est manifestement inadapté ;
- Le niveau minimum de prestations de maternité est manifestement inadapté.

► *Article 12§4 - Droit à la sécurité sociale - Sécurité sociale des personnes se déplaçant entre les états*

- L'égalité de traitement en matière d'accès aux prestations familiales n'est pas garantie aux ressortissants de tous les autres Etats parties ;

⁴ Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#).

- Le droit au maintien des droits en cours d'acquisition n'est pas garanti aux ressortissants de tous les autres Etats parties.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2018

► *Article 2§1 - Droit à des conditions de travail équitables - Durée raisonnable du travail*

La durée hebdomadaire de travail de certaines catégories de salariés peut excéder 60 heures.

► *Article 2§3 - Droit à des conditions de travail équitables - Congés payés annuels*

Tous les employés n'ont pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

► *Article 4§5 – Droit à une rémunération équitable – Limitation des retenues sur les salaires*

- Il n'y a pas des garanties mises en place pour empêcher les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire ;
- Les retenues sur salaire peuvent priver les fonctionnaires, les employés de l'État, les ouvriers, les marins et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance.

► *Article 6§4 – Droit de négociation collective - Actions collectives*

La législation en vigueur soumet toute décision de déclenchement d'une grève à l'autorisation du comité exécutif d'un syndicat.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » - Conclusions 2015

► *Article 7§1 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail avant 15 ans ; - Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*

La durée d'exercice de travaux légers que des enfants peuvent effectuer en dehors des périodes scolaires est excessive.

► *Article 7§3 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*

- La durée des travaux légers que peuvent effectuer des enfants âgés de 13 à 15 ans en période scolaire est excessive ;
- La durée des travaux légers que les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire peuvent effectuer en dehors des périodes scolaires est excessive.

► *Article 19§4 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Egalité en matière d'emploi, de droit syndical et de logement*

Il n'est pas garanti aux travailleurs migrants un traitement non moins favorable qu'aux nationaux en ce qui concerne :

- la rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail
- les aides au logement.

► *Article 19§6 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Regroupement familial*

- Le regroupant doit résider dans le pays d'accueil depuis au moins deux ans avant de pouvoir exercer son droit au regroupement familial ;
- Le conjoint doit avoir plus de 21 ans pour bénéficier du regroupement familial ;
- Le titre de séjour peut être retiré à un membre de la famille du regroupant dont le titre de séjour est arrivé en fin de validité lorsque le membre concerné n'a pas encore droit à un titre de séjour autonome.

► *Articles 19§10 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Egalité de traitement pour les travailleurs indépendants*

Les motifs de non-conformité au titre des paragraphes 4(c) et 6 s'appliquent également aux travailleurs migrants indépendants.

► *Article 27§3 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement - Illégalité du licenciement pour motif de responsabilités familiales*

Les tribunaux ne peuvent ordonner la réintégration d'un salarié illégalement licencié que dans les entreprises occupant plus de vingt personnes.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le gouvernement chypriote à donner plus d'informations dans son prochain rapport sur les dispositions suivantes :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

- ▶ Article 1§3 - Conclusions 2012
- ▶ Article 1§4 - Conclusions 2012
- ▶ Article 10§1 - Conclusions 2012
- ▶ Article 10§3 - Conclusions 2012
- ▶ Article 15§1 - Conclusions 2012

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

- ▶ Article 3§1 - Conclusions 2013
- ▶ Article 11§1 - Conclusions 2013
- ▶ Article 11§3 - Conclusions 2013
- ▶ Article 12§3 - Conclusions 2013

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

- ▶ Article 6§2 - Conclusions 2018
- ▶ Article 29 - Conclusions 2018

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

- ▶ Article 7§10 - Conclusions 2015
- ▶ Article 19§1 - Conclusions 2015
- ▶ Article 19§2 - Conclusions 2015
- ▶ Article 19§8 - Conclusions 2015
- ▶ Article 19§12 - Conclusions 2015

III. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte *(liste non exhaustive)*

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

- ▶ Suppression des sanctions pénales et autres mesures de contrainte en tant que «mesures de discipline du travail» à l'égard des marins (loi du 11 juin 1976 modifiant la loi sur la marine marchande).
- ▶ En 2003, transposition de l'acquis communautaire relatif à l'égalité de traitement entre femmes et hommes.
- ▶ La loi n° 113(I)/1999 relative à l'éducation et la formation des enfants ayant des besoins particuliers et son règlement d'application de 2001 témoignent de la volonté de scolariser la grande majorité de ces enfants en milieu ordinaire. Dans sa décision du 31 octobre 2006, l'organisme chypriote de promotion de l'égalité de traitement a critiqué cette loi estimant qu'elle introduisait une discrimination indirecte fondée sur les besoins particuliers dans le domaine de l'éducation.
- ▶ La loi n° 127(I)/2002 garantit aux personnes handicapées d'être traitées par l'employeur à l'égal des autres salariés pour ce qui concerne la candidature à un poste, le recrutement, la promotion, le licenciement, l'indemnisation, la formation et autres conditions d'emploi. Une modification apportée à la loi en 2004 interdit également toute discrimination directe ou indirecte.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

- ▶ Réglementation de l'hygiène et de la sécurité dans l'agriculture et extension du contrôle de l'Inspection du travail à ce secteur (loi n° 22/1982).
- ▶ Mesures de prévention et de protection contre l'amiante (loi n° 47 (1) 2000 et règlement n° 104/2000 conformes à l'acquis communautaire. La loi sur la protection contre les radiations n° 115(I)/2002 transpose la Directive 96/29/Euratom du Conseil, du 13 mai 1996, fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des rayonnements ionisants et le règlement n° 497/2002 transpose la Directive 97/43/Euratom du Conseil, du 30 juin 1997 relative à la protection sanitaire des personnes contre les dangers des rayonnements ionisants lors d'expositions à des fins médicales.
- ▶ Introduction d'un programme de mammographie dans deux districts respectivement en septembre 2003 et février 2004. Le programme sera mis en place dans les deux districts restant en 2005.
- ▶ Institution d'un véritable régime de sécurité sociale (loi n° 106/1972) ; création en 2001 d'une couverture universelle en matière de soins de santé pour toute la population.
- ▶ Un droit individuel à des conseils gratuits est garanti à tout un chacun via le service de protection sociale, conçu pour apporter une aide aux individus et aux familles dans les périodes de crise.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

- ▶ Suppression des restrictions mises au droit des syndicats d'élire leurs représentants en toute liberté (loi n° 381/1991 amendant la loi sur les syndicats) ; protection de l'appartenance syndicale (lois sur la cessation du contrat de travail 1967-1994 et lois sur les syndicats 1965-1996).
- ▶ Garantie du droit de négociation des membres de la police (article 52 §1 de la loi n° 27 de 1989 sur la police).
- ▶ Les Règlements 79A et 79B sur la défense nationale autorisant les réquisitions de travailleurs et l'interdiction de la grève dans des cas allant au-delà de ceux autorisés par la Charte révisée ont été abrogés en vertu d'un décret du Conseil des Ministres paru au Journal officiel le 22 septembre 2006.

► La loi n° 10(III)/2012, modifiant la loi de ratification de la Convention n° 135 de l'OIT concernant les représentants des travailleurs, a été adoptée et contient des dispositions sur le droit des représentants des travailleurs d'accéder aux lieux de travail. Elle précise clairement que les représentants des travailleurs doivent bénéficier de toutes les facilités nécessaires au bon exercice de leurs fonctions, et doivent notamment pouvoir accéder aux lieux de travail, pour autant qu'ils respectent les locaux et ne nuisent pas à la gestion de l'entreprise, afin d'informer les travailleurs des avantages potentiels d'une affiliation syndicale.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

► Réglementation de l'interdiction du licenciement pendant le congé de maternité (loi n° 54 de 1987 relative à la protection de la maternité, amendée par la loi n° 48 (I) de 1994) ; possibilité pour le juge d'ordonner la réintégration du travailleur illégalement licencié par un employeur occupant vingt salariés ou plus (loi n° 61 (I) 1994).

► La période de versement des allocations de maternité a augmenté, passant de 16 à 18 semaines (loi d'amendement à l'assurance sociale 110 (1) de 2007).

► Interdiction de l'emploi des enfants âgés de moins de 15 et scolarité obligatoire pour tous les enfants jusqu'à l'âge de 15 ans (loi de 2001 relative à la protection des jeunes au travail).

► Garanties en cas d'expulsion (loi n° 54/1976 sur les étrangers et l'immigration). Le règlement de 2000 amendement la loi n° 54/2976 sur les étrangers et l'immigration prévoit le droit au regroupement familial.

► La loi n° 165(I) de 2002 relative à l'aide judiciaire dispose que les personnes aux revenus modestes peuvent bénéficier d'une telle aide en cas de procédure, tant civile que pénale, portant sur des affaires de violation des droits de l'homme, y compris lorsque les dossiers en question sont d'ordre familial.

► Un nouveau texte – la loi n° 91(I)/2014 – a redéfini le cadre juridique relatif à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et l'exploitation sexuelle dont sont victimes des enfants et contre la pédopornographie. Cette loi met en place une approche globale pour combattre les infractions à caractère sexuel perpétrées sur des enfants, et consacre un volet particulier à la lutte contre les infractions commises en ligne.

► L'alinéa 6 de l'article 54 de la loi sur les enfants qui faisait référence aux châtiments corporels a été abrogé (Journal officiel du 21 juin 2013).

► Modification apportée à la loi L. 100(I) de 1997 relative à la protection de la maternité en 2011 dans le but de mieux protéger les femmes enceintes. Celles-ci ont désormais droit à un congé de maternité de dix-huit semaines, dont un congé prénatal obligatoire de deux semaines et un congé postnatal obligatoire de neuf semaines, sur présentation d'un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement. Un congé de maternité supplémentaire est prévu dans certains cas. Toutes les salariées enceintes ont droit à un congé de maternité, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.