



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

2025

**CINQUIÈME RAPPORT
SUR LES DISPOSITIONS NON ACCEPTÉES
DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE**

Chypre

Tables des matières

I. Vue d'ensemble	3
II. Examen des dispositions non acceptées de la Charte sociale européenne révisée	6
Article 2§4	6
Article 3§4	7
Article 4§1	8
Article 4§2	10
Article 4§3	11
Article 4§4	13
Article 7§5	14
Article 7§9	15
Article 8§4	16
Article 13	17
Article 16	19
Article 17§1	22
Article 17§2	24
Article 18§1	25
Article 18§2	26
Article 18§3	27
Article 21	28
Article 22	29
Article 23	31
Article 26§1	34
Article 26§2	35
Article 27§1	36
Article 30	38
Article 31	40
ANNEXE I : Fiche d'information sur Chypre et la Charte sociale européenne	43
ANNEXE II : Déclaration de Vilnius	52
ANNEXE III : Recueil de la jurisprudence du CEDS.....	55

I. VUE D'ENSEMBLE

La Charte sociale européenne repose sur un système de ratification qui permet aux États parties, sous réserve de certaines exigences minimales, de choisir les dispositions qu'ils sont prêts à accepter comme obligations juridiques internationales contraignantes. Ce système est prévu à l'article A de la Charte sociale européenne révisée (article 20 de la Charte de 1961) et permet aux États, à tout moment après la ratification du traité, de notifier au Secrétaire Général leur acceptation d'articles ou de paragraphes supplémentaires.

L'esprit de la Charte veut que les États parties renforcent progressivement leurs engagements, en tendant vers l'acceptation de dispositions supplémentaires et, à terme, de toutes les dispositions de la Charte lorsque cela est possible, plutôt que de stagner dans un système à *la carte*.¹

La procédure d'examen des rapports sur les dispositions non acceptées est prévue à l'article 22 de la Charte sociale européenne de 1961. Selon cette disposition, les États parties présentent au Secrétaire Général, à des intervalles appropriés et sur la demande du Comité des Ministres, des rapports relatifs aux dispositions de la partie II de la Charte qu'ils n'ont pas acceptées au moment de leur ratification ou par notification ultérieure. Le Comité des Ministres détermine périodiquement à propos de quelles dispositions ces rapports seront demandés et quelle sera leur forme.

En septembre 2022, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a adopté une décision visant à mettre en œuvre de manière renforcée la procédure relative aux dispositions non acceptées à l'égard de tous les États parties à l'une ou l'autre Charte. La procédure actuelle prévoit la soumission d'informations écrites par les États parties conformément à un calendrier préétabli, ainsi que des réunions bilatérales supplémentaires lorsqu'elles sont jugées utiles.

Les informations écrites soumises par les États parties sont rendues publiques dès leur réception, et les partenaires sociaux nationaux et internationaux, les organisations non gouvernementales, les institutions nationales des droits humains, les organismes de promotion de l'égalité et les autres parties prenantes ont la possibilité de formuler des observations dans les trois mois suivant la réception des informations écrites.

1. La situation de Chypre en ce qui concerne les dispositions non acceptées de la Charte sociale européenne

Chypre a ratifié la Charte sociale européenne le 7 mars 1968 et la Charte sociale européenne révisée le 27 septembre 2000, acceptant 63 de ses 98 paragraphes. En octobre 2011, Chypre a accepté d'être liée par 8 dispositions supplémentaires de la Charte révisée, ce qui porte le total des dispositions acceptées à 71 des 98 paragraphes.

Chypre n'a pas encore accepté les 27 dispositions suivantes de la Charte révisée : articles 2§4, 3§4, 4§§1 à 4, 7§§5 et 9, 8§4, 13§§1 et 4, 16, 17§§1 et 2, 18§§1 à 3, 21, 22 (a, c et d), 23, 26§§1 et 2, 27§1, 30, 31§§1 à 3.

¹ La partie I de la Charte sociale européenne révisée commence comme suit : « Les Parties reconnaissent comme objectif d'une politique qu'elles poursuivront par tous les moyens utiles, sur les plans national et international, la réalisation de conditions propres à assurer l'exercice effectif des droits et principes suivants », suivi de l'énumération de tous les droits énoncés par la Charte. La partie III, article A, dispose que « chacune des Parties s'engage [...] à considérer la partie I de la présente Charte comme une déclaration déterminant les objectifs dont elle poursuivra par tous les moyens utiles la réalisation, conformément aux dispositions du paragraphe introductif de ladite partie », suivi des règles relatives aux choix disponibles en ce qui concerne les dispositions auxquelles les Parties peuvent déclarer être liées et qui déterminent les modalités de suivi en vertu de la partie IV de la Charte. Voir [CM\(2022\)196-final](#).

2. Examens précédents

Il s'agit du cinquième examen par le CEDS des dispositions de la Charte qui n'ont pas encore été acceptées par Chypre. Les quatre premiers examens ont eu lieu en 2006, [2012](#), [2015](#) et [2020](#) ; les quatre rapports du CEDS sont disponibles sur le [site web du Conseil de l'Europe \(CdE\)](#).

Le précédent (quatrième) examen des dispositions non acceptées a été réalisé en 2020 sur la base du rapport présenté par les autorités chypriotes. Le CEDS a conclu que la situation au regard des articles 4§3, 8§4, 21 et 26§1 était compatible avec les exigences de la Charte et que ces dispositions pouvaient donc être acceptées.

En ce qui concerne les autres dispositions non acceptées, le CEDS a estimé que les informations fournies n'étaient pas suffisantes pour permettre une évaluation correcte de la situation au regard des articles 4§1, 4§2, 7§5, 16, 17§1, 17§2, 18§1, 18§2, 18§3, 23 et 27§1. En ce qui concerne les articles 2§4, 3§4, 4§4, 7§9, 13§1, 13§4, 26§2, 30, 31§1, 31§2 et 31§3, le CEDS a estimé que la situation ne semblait pas être pleinement conforme à la Charte.

3. Examen actuel

Conformément à la procédure relative aux dispositions non acceptées, Chypre a été invitée à présenter des informations écrites, qui ont été enregistrées en avril 2025 et publiées par la suite sur le [site web du Conseil de l'Europe](#).

Le présent examen porte sur les dispositions non acceptées suivantes de la Charte révisée :

- Article 2§4 – Droit à des conditions de travail équitables
- Article 3§4 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail
- Article 4§§1 à 4 – Droit à une rémunération équitable
- Article 7§§5 et 9 – Droit des enfants et des adolescents à la protection
- Article 8§4 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité
- Article 13§§1 et 4 – Droit à l'assistance sociale et médicale
- Article 16 – Droit de la famille à la protection sociale, juridique et économique
- Article 17§§1 et 2 – Droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique
- Article 18§§1 à 3 – Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties
- Article 21 – Droit à l'information et à la consultation
- Article 22 (a, c et d) – Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail
- Article 23 – Droit des personnes âgées à une protection sociale
- Article 26§§1 et 2 – Droit à la dignité au travail
- Article 27§1 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement
- Article 30 – Droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale
- Article 31§§1 à 3 – Droit au logement.

Après avoir examiné les informations fournies par Chypre, le CEDS estime que la situation au regard des articles 8§4, 17§2, 21, 22 (a, c et d) et 26§§1 et 2 est compatible avec les exigences de la Charte. Ces dispositions pourraient donc être acceptées immédiatement.

En ce qui concerne les articles 2§4, 3§4, 4§§3 et 4, 7§9, 13§§1 et 4 ainsi que 16, le CEDS estime que le cadre juridique actuel ou la situation dans la pratique n'est que partiellement compatible avec les exigences de la Charte. Il encourage le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'acceptation de ces dispositions dès que possible.

En ce qui concerne les articles 4§§1 et 2, 7§5, 17§1, 18§§1 à 3, 23, 27§1, 30 et 31§§1 à 3, le CEDS estime que des informations supplémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et/ou en pratique est compatible avec les exigences de la Charte.

Le CEDS reste à la disposition du Gouvernement pour renforcer le dialogue sur les dispositions de la Charte et la jurisprudence pertinente,² et invite Chypre à prendre dès que possible de nouveaux engagements au titre de la Charte afin de consolider le rôle primordial de celle-ci dans la réalisation du progrès social et économique et, à terme, d'une plus grande unité entre les États membres du Conseil de l'Europe, en garantissant et en promouvant des normes communes en matière de droits sociaux et humains.

Le prochain examen des dispositions non encore acceptées par Chypre aura lieu en 2030.

² À la lumière de la réforme du système de la Charte de 2022, les États parties à la Charte peuvent bénéficier d'un dialogue renforcé avec les organes de contrôle de la Charte – dans un esprit constructif et de coopération – comme outil permettant de parvenir à une compréhension commune des questions problématiques, ce qui pourrait permettre d'identifier des solutions possibles à ces questions qui soient adaptées et acceptables pour l'État partie concerné. Un dialogue renforcé peut également servir de moyen pour permettre une assistance technique. Voir [CM\(2022\)114 final](#).

II. EXAMEN DES DISPOSITIONS NON ACCEPTÉES DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE RÉVISÉE

Article 2§4 – Droit à des conditions de travail équitables : élimination des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres

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

4. à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires ».

Situation à Chypre

Selon le rapport, Chypre dispose d'un cadre juridique en matière de santé et de sécurité au travail (SST) entièrement harmonisé avec l'acquis européen. Les lois nationales sur la santé et la sécurité au travail de 1996 à 2023, ainsi que la législation secondaire, transcrivent la directive cadre 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (1989) et les directives filles de l'Union européenne. A ce titre, il est du devoir de tout employeur de garantir la sécurité, la santé et le bien-être au travail de tous ses salariés. Des mesures de prévention et de protection appropriées doivent être identifiées et mises en œuvre par chaque employeur, conformément à la hiérarchie prescrite pour la maîtrise des dangers, sur la base d'une évaluation des risques, afin de gérer efficacement les risques liés à la SST.

L'article 9(2) des lois relatives à l'organisation du temps de travail de 2002 à 2007 dispose que les travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques spécifiques ou un stress physique ou mental important ne doivent pas travailler plus de huit heures par période de 24 heures. Aux termes de l'article 9(3), la notion de travail de nuit comportant des risques spécifiques ou un stress physique ou mental important, lorsqu'elle n'est pas définie par la loi ou une convention collective, doit être convenue par consultation entre l'employeur et les représentants des salariés, conformément aux dispositions de la loi et à l'évaluation écrite des risques.

Les autorités concluent que l'article 2§4 de la Charte s'écarte du cadre juridique européen en matière de SST décrit ci-dessus et ne peut donc pas être accepté. Des mesures alternatives (comme la réduction du temps de travail) ou des avantages supplémentaires (comme des congés payés supplémentaires) ne peuvent se substituer à des mesures de prévention et de protection spécifiques, pratiques et continues, adaptées à chaque lieu de travail, conformes aux directives européennes en matière de SST et essentielles pour garantir les niveaux minimaux de SST définis par la loi.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle que l'article 2§4 de la Charte impose deux obligations aux États parties. Premièrement, les États parties sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres. Deuxièmement, ils sont tenus de prévoir des mesures compensatoires aussi longtemps que ces risques ne sont pas éliminés ou suffisamment réduits. Les objectifs de ces mesures sont de limiter la période d'exposition aux risques et d'offrir aux personnes concernées un temps suffisant et régulier pour récupérer du stress et de la fatigue et maintenir leur vigilance. Il est important de noter que les mesures compensatoires ne doivent pas être considérées comme des substituts aux mesures de prévention et de protection.

Les États parties disposent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer les occupations qui sont classées comme dangereuses ou insalubres. Toutefois, ils doivent au moins prendre en compte les professions et les secteurs manifestement dangereux ou insalubres comme l'exploitation minière, les activités d'extraction, la sidérurgie, la construction navale et les professions exposant les travailleurs à des rayonnements ionisants, à des températures extrêmes ou à des niveaux sonores excessifs.

Lorsque l'élimination des risques n'est pas possible ou lorsque les risques n'ont pas été éliminés ou réduits, l'article 2§4 mentionne deux formes de compensation, à savoir une réduction du temps de travail et des congés payés supplémentaires. Compte tenu de l'accent mis sur les objectifs de santé et de sécurité, d'autres approches visant à réduire l'exposition aux risques peuvent également garantir la conformité avec la Charte. Elles doivent être évaluées au cas par cas. Le CEDS a considéré qu'une compensation financière, l'octroi d'un jour de congé supplémentaire, la limitation de la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, la retraite anticipée et la fourniture de compléments alimentaires ne sont pas des mesures pertinentes et appropriées pour atteindre les objectifs de l'article 2§4.

Les mesures destinées à compenser les travailleurs exposés à des risques résiduels doivent être décidées au niveau central et ne peuvent pas relever d'accords entre les partenaires sociaux.

Le CEDS relève qu'à Chypre, les dispositions légales visant à réduire le temps de travail ou à réduire l'exposition, lorsque les risques ne peuvent être totalement éliminés, se limitent au travail de nuit qui comporte des risques spécifiques ou un stress physique ou mental important. En l'absence de dispositions visant à réduire l'exposition dans d'autres situations de risques résiduels, le CEDS considère que le cadre juridique n'est que partiellement compatible avec les exigences de la Charte. Il encourage le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'acceptation de l'article 2§4 dès que possible.

Article 3§4 – Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail : promotion de l'institution des services de santé au travail

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

4. à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil. »

Situation à Chypre

Selon le rapport, conformément au plan d'action pour la mise en place et le fonctionnement d'un système de surveillance de la santé des salariés, le Département de l'Inspection du travail a pris des mesures pour promouvoir le développement des services de santé au travail. La réglementation de 2017 sur la santé et la sécurité au travail (surveillance de la santé) prévoit que le développement des services de santé au travail sera progressif ; il a débuté pour certaines professions et activités professionnelles. Sur la base de cette réglementation, six arrêtés ministériels ont été publiés. Ils déterminent les examens médicaux pour six catégories de travailleurs : les travailleurs exposés à l'amiante ; les travailleurs exerçant certaines activités dans les ports ; les grimpeurs aux mâts et poteaux ; les travailleurs des mines et des carrières ; les travailleurs exerçant des activités avec des produits phytosanitaires dans les usines de fabrication, de normalisation, de conditionnement et de reconditionnement de ces produits ; et les travailleurs exerçant des activités avec des médicaments anticancéreux dans le secteur des soins de santé.

La mise en œuvre des arrêtés ministériels implique l'intervention de médecins spécialistes en médecine du travail auprès des employeurs exerçant des activités couvertes par les arrêtés. Le nombre d'entreprises faisant appel à des médecins du travail pour la prestation de services de santé

au travail à leurs salariés augmente progressivement, y compris parmi les employeurs qui ne sont pas légalement tenus de recourir à des services de santé au travail. Le Département de l'Inspection du travail prévoit d'élaborer d'autres arrêtés ministériels afin d'étendre la couverture des services de santé au travail à davantage de professions et d'activités professionnelles, en fonction des besoins et des conditions de travail à Chypre.

Sur cette base, les autorités concluent que l'article 3§4 ne peut pas être accepté pour le moment.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle que l'article 3§4 de la Charte exige de promouvoir, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'institution progressive des services de santé au travail. Ces services doivent couvrir l'ensemble du territoire et être accessibles à tous les travailleurs, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises. Si ces services ne sont pas mis en place dans toutes les entreprises, il appartient aux autorités d'élaborer une stratégie, en consultation avec les organisations d'employeurs et les syndicats, en vue d'atteindre le résultat escompté.

Les indicateurs pertinents pour évaluer la conformité avec l'article 3§4 sont le nombre de médecins du travail, le nombre d'entreprises fournissant des services de santé au travail et le nombre de travailleurs supervisés par ces services par rapport à l'effectif total, ainsi que l'évolution de ces nombres. La ratification de la Convention n° 161 de l'OIT sur les services de santé au travail (1985) et la transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (1989) sont également pertinentes. De plus, l'impact de la stratégie visant à promouvoir le développement progressif des services de santé au travail dans les petites et moyennes entreprises doit être évalué.

Les services de santé au travail sont spécialisés en médecine du travail ; ils sont investis de fonctions préventives et de conseil qui dépassent le seul champ de la sécurité au travail. Ils contribuent à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels, à la surveillance de la santé des travailleurs, à la formation en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi qu'à l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs. Ces services doivent être dotés des moyens et du personnel nécessaires pour identifier, mesurer et prévenir le stress, l'agression et la violence liés au travail.

Le CEDS note que Chypre a transposé la directive 89/391/CEE susmentionnée, mais n'a pas encore ratifié la Convention n° 161 de l'OIT sur les services de santé au travail. De surcroît, il existe un plan d'action pour la mise en place d'un système de surveillance de la santé des travailleurs, mais il n'est pas encore pleinement appliqué.

A la lumière de ce qui précède, le CEDS estime que le cadre juridique et la situation dans la pratique ne sont que partiellement compatibles avec les exigences de la Charte. Il encourage le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'acceptation de l'article 3§4 dès que possible.

Article 4§1 – Droit à une rémunération équitable

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

1. à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ».

Situation à Chypre

Le rapport indique que les principaux objectifs du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sont de garantir un salaire minimum pan-chypriote décent et d'assurer une concurrence loyale entre les entreprises en matière de coût de la main-d'œuvre. Suite aux études menées par le ministère en coopération avec la Commission européenne et le Bureau international du Travail, ainsi qu'au dialogue avec les partenaires sociaux, l'arrêté de 2022 sur le salaire minimum est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023, abrogeant l'arrêté précédent qui ne couvrait que certaines professions ayant une faible représentation syndicale.

L'arrêté de 2022 sur le salaire minimum prévoyait que tout salarié travaillant à temps plein devait percevoir un salaire mensuel initial d'au moins 885 € brut (avant impôts) et, après six mois d'emploi continu auprès du même employeur, d'au moins 940 € brut. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le salaire minimum initial est de 900 €, et 1 000 € après six mois d'emploi continu chez le même employeur. Le salaire minimum est réajusté tous les deux ans à compter de 2024.

Le salaire minimum de certaines professions n'est pas réglementé par l'arrêté de 2022. Ainsi :

- les salaires minimum pour 13 professions du secteur hôtelier sont fixés par l'arrêté 268/2023 relatif au salaire minimum dans le secteur hôtelier, entré en vigueur le 1^{er} juin 2023 ;
- les salaires des travailleurs domestiques, des ouvriers agricoles et d'élevage ainsi que des marins sont déterminés soit par convention collective, lorsqu'elle s'applique, soit par un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les autorités indiquent que les droits de l'article 4§1, sous réserve d'un examen plus approfondi, semblent effectivement garantis. Elles ne sont toutefois pas en mesure, à ce stade, d'envisager l'acceptation formelle de cette disposition. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique en effet un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles et des cadres de priorisation actuels, elles jugent approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une étape ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle que l'article 4§1 de la Charte garantit le droit à une rémunération équitable, de nature à assurer un niveau de vie décent. Il s'applique à tous les travailleurs, y compris les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale, les branches ou emplois non couverts par une convention collective, les emplois atypiques et les régimes ou statuts particuliers.

Pour être considéré comme équitable au sens de l'article 4§1, le salaire le plus bas pratiqué sur le marché du travail ne doit pas être inférieur à 60 % du salaire moyen net national. L'évaluation est basée sur le montant net, c'est-à-dire après déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale.

Dans les pays où il existe un salaire minimum légal, son montant net pour un salarié travaillant à plein temps sert de base de comparaison avec le salaire moyen net d'un temps complet (calculé, dans la mesure du possible, dans tous les secteurs de l'économie ou dans un secteur représentatif, tel que l'industrie manufacturière, ou dans plusieurs secteurs). Dans les autres cas, c'est le salaire minimum fixé par voie de convention collective ou le salaire le plus bas effectivement pratiqué qui sert de référence.

Lorsque le salaire minimum net dans un État partie se situe entre 50 et 60 % du salaire moyen net, il incombe à l'État partie d'établir que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent. Seront notamment pris en compte les coûts des soins de santé, de l'éducation, des transports, etc.

Le CEDS prend note que le salaire mensuel minimum national à compter du 1^{er} janvier 2024 est de 1 000 € (brut) après six mois d'emploi chez le même employeur (hors certains secteurs). Il estime

que des informations supplémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de l'article 4§1 de la Charte. Il a notamment besoin d'informations sur le montant du salaire net moyen national ; si le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire net moyen, il a également besoin d'informations pour établir que ce salaire est suffisant pour assurer un niveau de vie décent.

Article 4§2 – Droit à une rémunération équitable : taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires

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

2. à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers ».

Situation à Chypre

Il ressort des informations contenues dans le rapport que la situation sur ce point n'a pas changé.

Le rapport indique que la législation prévoit la rémunération des heures supplémentaires pour les employés des commerces, de l'hôtellerie et de la restauration. Il contient en outre des informations sur les rémunérations et/ou les congés compensatoires pour les heures supplémentaires travaillées en semaine et les heures travaillées les dimanches et jours fériés.

Le rapport précise que pour les autres professions, il n'existe pas de législation spécifique ; cependant, la quasi-totalité des conventions collectives prévoient un taux minimum de rémunération pour les heures supplémentaires.

Les autorités soulignent que réglementer par la loi une question soumise à la négociation collective serait contraire à la nature même du système volontaire de relations professionnelles à Chypre. Compte tenu de ce qui précède, elles sont d'avis que l'article 4§2 ne peut pas être accepté.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle que l'article 4§2 est lié à l'article 2§1 (disposition acceptée par Chypre), qui garantit le droit à une durée de travail journalière et hebdomadaire raisonnable. Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées en plus des heures normales de travail.

En vertu de l'article 4§2, le travail effectué en dehors des heures normales de travail doit être rémunéré à un taux supérieur au salaire normal, car il exige un effort supplémentaire de la part du travailleur.

L'octroi d'un congé compensatoire pour les heures supplémentaires (au lieu d'une majoration de rémunération) est conforme à l'article 4§2, à condition que ce congé soit plus long que les heures supplémentaires effectuées.

Les systèmes mixtes de rémunération des heures supplémentaires, où un travailleur perçoit le taux normal pour les heures supplémentaires effectuées, et également des heures compensatoires, ne sont pas contraires à l'article 4§2.

L'article 4§2 peut être mis en œuvre par le biais de conventions collectives, de lois ou de réglementations, ou par tout autre moyen adapté aux situations nationales, à condition que le dispositif prévu s'applique à tous les travailleurs. En revanche, toute restriction à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires doit être prévue par la loi, poursuivre un objectif légitime et être proportionnée à cet objectif.

Le CEDS prend note des informations fournies par le Gouvernement. Il estime que des informations supplémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de l'article 4§2 de la Charte. Il a notamment besoin d'informations sur les dispositions des conventions collectives relatives aux taux de rémunération des heures supplémentaires (et/ou aux congés compensatoires pour les heures supplémentaires) ainsi que la proportion des travailleurs couverte par ces conventions collectives dans les catégories autres que le commerce, l'hôtellerie et la restauration.

Article 4§3 – Droit à une rémunération équitable : rémunération égale pour un travail de valeur égale

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

3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale ».

Situation à Chypre

Le rapport indique que la loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale (loi 177(1)/2002, telle qu'amendée) garantit le droit à une rémunération adéquate et le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Diverses mesures ont été prises pour promouvoir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Ces mesures concernent notamment : 1) l'application de la législation sur l'égalité salariale ; 2) la transparence salariale ; 3) la certification.

1. Mécanismes d'application de la législation sur l'égalité salariale

Conscientes des obstacles rencontrés par les victimes pour déposer plainte pour discrimination salariale entre les sexes, les autorités ont continué de renforcer leurs inspections d'office. Les missions de l'Inspection du travail consistent à collecter des données visant principalement à détecter les discriminations salariales directes, à fournir des informations aux employeurs et aux salariés sur la législation et le droit de déposer une plainte, ainsi que des conseils pratiques aux employeurs en matière de conformité. Depuis 2022, des inspections ciblées et détaillées sont menées, axées sur les activités économiques présentant des écarts élevés de rémunération entre les sexes. À la suite de ces inspections, des recommandations sont adressées aux employeurs, notamment sur des mesures correctives concernant les procédures de recrutement, les structures des rémunérations ou les politiques de promotion, telles que la représentation paritaire des hommes et des femmes aux échelons supérieurs de l'encadrement.

Il est souligné qu'il est plus facile de détecter une discrimination salariale suite à une plainte pour discrimination salariale. Par conséquent, le dépôt de plainte est encouragé et renforcé par d'autres mesures, par exemple la transparence salariale et la formation spécialisée des agents des relations de travail.

2. Transparence salariale

Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale cherche à améliorer l'application de la législation sur l'égalité salariale en mettant l'accent sur une plus grande transparence salariale afin de détecter et de prévenir les discriminations. Un comité technique tripartite, composé des principales organisations patronales et syndicales, a été mis en place pour élaborer d'ici 2026 une nouvelle législation visant à promouvoir la transparence salariale. Cette nouvelle législation introduira l'obligation pour les employeurs de publier des statistiques sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, d'utiliser des évaluations des emplois non sexistes et de mettre en place

des structures de rémunérations. Elle prévoira également des mesures de soutien aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants.

Pour le développement d'infrastructures adaptées, la formation des employeurs et des partenaires sociaux ainsi que la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation, un cofinancement européen a été obtenu dans le cadre de deux projets : a) le projet *eValueJobs*, mis en œuvre de décembre 2024 à juin 2026 et comportant le développement d'outils d'évaluation des emplois non genrés, des formations ainsi que des activités d'information et de sensibilisation visant à promouvoir l'utilisation généralisée de systèmes d'évaluation et de classification des emplois non genrés ; b) le projet *Mesures de soutien à la transparence salariale*, mis en œuvre de janvier 2025 à décembre 2027 et comprenant le développement des infrastructures nécessaires à la mise en œuvre concrète de la législation sur la transparence salariale.

3. Certification pour la promotion de l'égalité des sexes au travail

L'Organisme national de certification pour la mise en œuvre des bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes au travail, créé en 2014, poursuit ses activités. Un appel à candidatures est lancé chaque année, invitant les employeurs à déposer une demande de certification. Les critères de certification ont évolué au fil du temps afin de s'adapter aux évolutions sociétales et législatives, par exemple la nécessité d'encourager les pères à prendre des congés familiaux. A la fin de l'année 2024, 87 entreprises et organisations avaient été récompensées pour leurs politiques et pratiques visant à garantir l'égalité salariale, à attirer et fidéliser le sexe sous-représenté, à améliorer la parité aux postes de décision, à adopter des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres, à mettre en œuvre des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale ainsi que des politiques de prévention et de traitement du harcèlement, notamment sexuel.

Les autorités indiquent que les droits de l'article 4§3, sous réserve d'un examen plus approfondi, semblent effectivement garantis. Elles ne sont toutefois pas en mesure, à ce stade, d'envisager l'acceptation formelle de cette disposition. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique en effet un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles et des cadres de priorisation actuels, elles jugent approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une étape ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle que l'article 4§3 de la Charte garantit le droit à l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe. En vertu de cette disposition, les États parties ont l'obligation :

- de reconnaître dans la législation le droit à une rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- d'assurer l'accès à des voies de recours effectives quand le droit à une rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale n'a pas été garanti ;
- de garantir la transparence salariale et permettre les comparaisons ;
- d'assurer l'existence d'organismes de promotion de l'égalité et d'autres institutions compétentes efficaces.

En particulier, la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe, et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs et les employeurs et leurs organisations que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, dont des mesures telles que celles mises en exergue dans la Recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des hommes et des femmes grâce à la transparence, notamment l'obligation, pour les employeurs, de communiquer régulièrement des informations relatives aux rémunérations et de produire des données ventilées par sexe. La possibilité d'établir des comparaisons d'emplois est essentielle pour garantir l'égalité de rémunération. Le non-respect de l'obligation de reconnaître et respecter le principe de la transparence salariale dans la pratique peut conduire à une violation des articles 4§3 et 20 de la

Charte (voir par exemple [Groupe européen des femmes diplômées des universités \(UWE\) c. Chypre, réclamation n° 127/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, §§156-157](#), violation de l'article 20.c de la Charte au motif que la transparence salariale n'est pas garantie en pratique : « en raison du manque de transparence des rémunérations et donc d'informations sur les emplois et les niveaux de rémunération comparables, il peut être difficile pour une victime potentielle d'une discrimination salariale fondée sur le sexe de porter une affaire devant les tribunaux avec succès »).

Le CEDS note en outre que, selon les données d'Eurostat, l'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes à Chypre a diminué de 14,2 % en 2014 à 9,9 % en 2020, mais a depuis lors régulièrement augmenté (11 % en 2021, 11,9 % en 2022 et 12,2 % en 2023), alors que les moyennes de l'Union européenne à 27 ont diminué (de 12,3 % en 2021 à 12,2 % en 2022 et 12 % en 2023). De plus, en 2023, pour la première fois depuis 2014, l'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes à Chypre (12,2 %) a été plus élevé que les moyennes de l'UE-27 (12 %).

A la lumière de ce qui précède, le CEDS estime que le cadre juridique et la situation dans la pratique ne sont que partiellement compatibles avec les exigences de l'article 4§3 de la Charte. Il encourage le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'acceptation de cette disposition dès que possible.

Article 4§4 – Droit à une rémunération équitable : délai de préavis raisonnable en cas de cessation de l'emploi

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

4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi ».

Situation à Chypre

Il ressort des informations contenues dans le rapport que la situation sur ce point n'a pas changé.

Selon le rapport, la loi sur le licenciement fixe les délais de préavis minimum que l'employeur qui souhaite mettre fin à la relation de travail avec son employé doit respecter. Il n'y a pas de délai de préavis pour les employés ayant une ancienneté de moins de 26 semaines. Pour les employés ayant une ancienneté de 26 semaines ou plus, la durée du préavis dépend de la durée de l'emploi :

Durée de l'emploi	Délai de préavis minimum
26 – 51 semaines (6 mois – 1 an)	1 semaine
52 – 103 semaines (1 – 2 ans)	2 semaines
104 – 155 semaines (2 – 3 ans)	4 semaines
156 – 207 semaines (3 – 4 ans)	5 semaines
208 – 259 semaines (4 – 5 ans)	6 semaines
260 – 311 semaines (5 – 6 ans)	7 semaines
312 semaines et plus (6 ans et plus)	8 semaines

Le salarié peut avoir droit à un délai de préavis plus long en vertu d'une coutume, d'une loi, d'une convention collective ou d'un autre arrangement.

Pour les salariés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, le délai de préavis minimum est fixé par la législation applicable aux services d'hôtellerie et de restauration.

Les autorités indiquent que les droits de l'article 4§4, sous réserve d'un examen plus approfondi, semblent effectivement garantis. Elles ne sont toutefois pas en mesure, à ce stade, d'envisager l'acceptation formelle de cette disposition. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique en effet un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles et des cadres de priorisation actuels, elles jugent approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une étape ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle que l'article 4§4 de la Charte, qui prévoit un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi, a pour but principal de donner à la personne concernée le temps de prospecter le marché du travail avant que son emploi ne prenne fin, tout en continuant à percevoir un salaire.

Le CEDS apprécie les situations au cas par cas. Le critère principal d'appréciation du caractère raisonnable est l'ancienneté. A titre d'exemple, le CEDS a conclu que les délais de préavis suivants n'étaient pas conformes à la Charte : préavis d'une semaine après moins de six mois de service ; préavis de deux semaines après plus de six mois de service ; préavis de moins d'un mois après un an de service ; préavis de huit semaines après au moins quinze ans de service.

Le versement d'un salaire tenant lieu de préavis est admis, à condition que la somme versée soit équivalente à celle que le travailleur aurait perçue pendant la période de préavis correspondante.

Le CEDS observe qu'à Chypre, les délais de préavis minimaux légaux sont courts et qu'il n'y a pas de délai de préavis pour les travailleurs ayant une ancienneté inférieure à six mois.

A la lumière de ce qui précède, le CEDS estime que le cadre juridique n'est que partiellement compatible avec les exigences de l'article 4§4 de la Charte. Il encourage le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'acceptation de cette disposition dès que possible.

Article 7§5 – Droit des enfants et des adolescents à la protection : rémunération équitable ou allocation appropriée pour les jeunes travailleurs et les apprentis

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

5. à reconnaître le droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée ».

Situation à Chypre

Le rapport indique que les arrêtés sur le salaire minimum de 2022 et 2023 (voir ci-dessus, article 4§1 de la Charte) s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les jeunes travailleurs.

En cas d'emploi occasionnel d'une personne de moins de 18 ans pour une durée n'excédant pas deux mois consécutifs, le salaire minimum en espèces peut être réduit de 25 %. Cette réduction de 25 % ne peut pas s'appliquer simultanément à d'autres réductions prévues par les dispositions de l'arrêté de 2022 sur le salaire minimum.

Les autorités indiquent que les droits de l'article 7§5, sous réserve d'un examen plus approfondi, semblent effectivement garantis. Elles ne sont toutefois pas en mesure, à ce stade, d'envisager l'acceptation formelle de cette disposition. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique en effet un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles et des cadres de priorisation actuels, elles jugent approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une étape ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle qu'en vertu de l'article 7§5 de la Charte, le droit interne doit prévoir le droit des jeunes travailleurs à un salaire équitable et celui des apprentis à des allocations appropriées. Ce droit peut résulter de la loi, de conventions collectives ou d'autres moyens.

Pour évaluer le respect de l'article 7§5, le CEDS applique une méthodologie similaire à celle adoptée pour l'article 4§1, en prenant en compte le salaire net (après déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale). Le salaire du jeune travailleur peut être inférieur au salaire d'entrée pour adulte, mais l'écart doit être raisonnable et limité dans le temps. Pour les jeunes de 15 à 16 ans, un salaire inférieur de 30 % au salaire d'entrée pour adulte est acceptable. Pour les jeunes de 16 à 18 ans, la différence ne peut excéder 20 %.

Le salaire de référence des adultes doit être d'un montant suffisant au regard de l'article 4§1 de la Charte. S'il est trop faible, la rémunération du jeune travailleur ne saurait être considérée comme équitable, quand bien même elle respecterait les écarts de pourcentage susmentionnés.

Le CEDS prend note des informations fournies par le Gouvernement. Il estime que des informations supplémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de la Charte. Il a notamment besoin d'informations sur le salaire de référence des adultes (voir article 4§1) et les allocations versées aux apprentis. Dans l'intervalle, il encourage le Gouvernement à poursuivre ses efforts et à envisager d'accepter l'article 7§5 de la Charte dès que possible.

Article 7§9 – Droit des enfants et des adolescents à la protection : contrôle médical régulier des jeunes travailleurs

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

9. à prévoir que les travailleurs de moins de dix-huit ans occupés dans certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale doivent être soumis à un contrôle médical régulier ».

Situation à Chypre

Le rapport indique que le règlement sur la sécurité et la santé au travail (protection des jeunes) de 2012, tel que modifié en 2015, et le règlement sur la gestion des questions de sécurité et de santé au travail de 2021 contiennent des dispositions relatives au contrôle médical des jeunes au travail. Ces règlements prévoient également des évaluations écrites obligatoires des risques spécifiques pour les jeunes au travail. L'Inspection du travail met en œuvre ces règlements mais ne dispose actuellement d'aucune donnée relative au contrôle médical des jeunes au travail.

Conformément au règlement sur la sécurité et la santé au travail (surveillance de la santé) de 2017, les examens médicaux de surveillance de la santé des travailleurs sont progressivement mis en place – à ce jour, uniquement pour quelques professions et activités professionnelles ; le travail des jeunes n'est encore pas inclus dans ces professions et activités.

Sur la base de ce qui précède, les autorités concluent que l'article 7§9 de la Charte ne peut pas être accepté pour le moment. Elles réexamineront la situation lorsque les données pertinentes sur la surveillance médicale des jeunes au travail seront disponibles.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle qu'en vertu de l'article 7§9 de la Charte, le droit interne doit prévoir des examens médicaux réguliers obligatoires pour les personnes de moins de 18 ans exerçant des professions spécifiées par la législation nationale. Ces examens doivent être adaptés à la situation spécifique des jeunes travailleurs et aux risques particuliers auxquels ils sont exposés. Ils peuvent être effectués par les services de santé au travail, si ces services disposent de la formation nécessaire.

Cette obligation implique un examen médical complet à l'embauche et des examens réguliers par la suite. L'intervalle entre les examens ne doit pas être trop long.

Il ressort des informations fournies que les examens médicaux réguliers pour les personnes de moins de 18 ans ne sont actuellement pas prescrits.

A la lumière de ce qui précède, le CEDS estime que le cadre juridique n'est que partiellement compatible avec les exigences de l'article 7§9 de la Charte. Il encourage le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'acceptation de cette disposition dès que possible.

Article 8§4 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité : réglementation du travail de nuit

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

4. à réglementer le travail de nuit des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants ».

Situation à Chypre

Il ressort des informations contenues dans le rapport que la situation sur ce point n'a pas changé. Le règlement sur la protection de la maternité (sécurité et santé au travail) de 2002, modifié en 2015, transpose la directive européenne 92/85/CEE (telle que modifiée) concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Conformément au cadre juridique national, les employeurs n'autorisent pas les travailleuses à travailler de nuit pendant leur grossesse et pendant la période suivant l'accouchement, sous réserve de la présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité du point de vue de la sécurité ou de la santé de la travailleuse concernée.

Les autorités indiquent que les droits de l'article 8§4, sous réserve d'un examen plus approfondi, semblent effectivement garantis. Elles ne sont toutefois pas en mesure, à ce stade, d'envisager l'acceptation formelle de cette disposition. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique en effet un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles et des cadres de priorisation actuels, elles jugent approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une étape ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle que l'article 8§4 de la Charte impose aux États parties de réglementer le travail de nuit des femmes enceintes, des femmes ayant récemment accouché et des femmes allaitant leur enfant, afin de limiter les effets néfastes sur leur santé. La réglementation doit :

- n'autoriser le travail de nuit qu'en cas de nécessité, compte tenu des conditions de travail et de l'organisation du travail dans l'entreprise concernée ;
- fixer les conditions du travail de nuit des femmes enceintes (autorisation préalable de l'Inspection du travail (le cas échéant) ; horaires de travail ; pauses ; jours de repos après les périodes de travail de nuit ; droit de transfert à un poste de jour en cas de problèmes de santé liés au travail de nuit ; etc.).

A la lumière des informations fournies par le Gouvernement, le CEDS réitère que la situation au regard de l'article 8§4 de la Charte est compatible avec les exigences de la Charte, et que cette disposition pourrait donc être acceptée immédiatement.

Article 13 – Droit à l'assistance sociale et médicale

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

1. à veiller à ce que toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes et qui n'est pas en mesure de se procurer celles-ci par ses propres moyens ou de les recevoir d'une autre source, notamment par des prestations résultant d'un régime de sécurité sociale, puisse obtenir une assistance appropriée et, en cas de maladie, les soins nécessités par son état ;

[...]

4. à appliquer les dispositions visées aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article, sur un pied d'égalité avec leurs nationaux, aux ressortissants des autres Parties se trouvant légalement sur leur territoire, conformément aux obligations qu'elles assument en vertu de la Convention européenne d'assistance sociale et médicale, signée à Paris le 11 décembre 1953. »

Situation à Chypre

Le rapport fournit des informations sur la situation concernant l'article 13 sans faire de distinction entre les paragraphes 1 et 4 de cette disposition.

Selon le rapport, le système général de santé (SGS) couvre tous les citoyens résidant de manière permanente à Chypre, ainsi que les membres de leur famille.

Le SGS couvre notamment les catégories de personnes suivantes :

- les citoyens d'un pays non-membre de l'UE (ressortissants de pays tiers) qui sont titulaires d'un titre de séjour permanent à Chypre ou qui ont droit à l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, conformément à la loi sur les étrangers et l'immigration (ainsi que les personnes à leur charge) ;
- les réfugiés et les personnes bénéficiant d'un statut de protection complémentaire qui résident à Chypre et qui ont obtenu le statut de réfugié ou une protection subsidiaire, conformément à la loi sur les réfugiés (ainsi que les personnes à leur charge).

L'accès aux soins des migrants sans papiers est soumis à des conditions différentes. Les personnes au bénéfice d'un titre de séjour et dont la couverture santé ne relève pas des autorités publiques chypriotes ne peuvent pas prétendre à des prestations de santé.

Le SGS couvre tous les besoins médicaux des bénéficiaires, y compris les maladies chroniques, rares et graves. Le droit aux soins de santé dans le cadre du SGS est indépendant du paiement des cotisations ; les bénéficiaires sans revenu (chômeurs, enfants, etc.) bénéficient d'un accès égal aux services de santé.

Les personnes vulnérables bénéficient d'un soutien complet grâce au revenu minimum garanti (RMG). Au fil des ans, la mise en œuvre de cette prestation a évolué, dans le but de soutenir de manière encore plus complète les groupes vulnérables ayant des besoins spécifiques. Une attention particulière est portée au soutien des personnes souffrant de problèmes médicaux par le biais d'une allocation de soins. De plus, la législation prévoit des mesures visant à soutenir les personnes handicapées.

Le RMG peut être accordé aux citoyens chypriotes et européens qui, au cours de la période précédant immédiatement leur demande, ont séjourné légalement et de manière ininterrompue à Chypre pendant au moins cinq ans. Il peut aussi être accordé, sous conditions, aux ressortissants de pays tiers qui sont des résidents de longue durée à Chypre, aux réfugiés (à l'exclusion des demandeurs d'asile) et aux victimes de la traite ou de l'exploitation des êtres humains.

Les services d'aide sociale, dans le cadre de leurs compétences, peuvent apporter une aide aux personnes en situation d'extrême urgence et/ou de besoin urgent en raison de circonstances personnelles ou d'une situation imprévue ou urgente, conformément à l'article 11 de la loi sur le revenu minimum garanti.

Compte tenu de ce qui précède, les autorités concluent que les paragraphes 1 et 4 de l'article 13 de la Charte ne peuvent pas être acceptés pour le moment.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle que l'article 13§1 de la Charte garantit le droit à des prestations pour lesquelles le besoin individuel constitue le principal critère d'attribution. Le système d'assistance doit être universel dans le sens où des prestations doivent pouvoir être fournies à « toute personne » du seul fait qu'elle est dans le besoin. Aucune affiliation à un régime de sécurité sociale, aucune activité professionnelle ni aucun paiement de cotisations ne sont requis.

L'aide sociale doit être « appropriée », c'est-à-dire qu'elle doit permettre à ses bénéficiaires de subvenir à leurs besoins fondamentaux et de vivre une vie décente. Pour évaluer le niveau d'aide, les prestations de base, les prestations complémentaires et le seuil de pauvreté du pays (fixé à 50 % du revenu disponible médian équivalent et calculé sur la base du seuil de risque de pauvreté d'Eurostat) sont pris en compte. L'aide est appropriée lorsque le montant mensuel des prestations d'assistance – de base et/ou complémentaires – versé à une personne vivant seule n'est manifestement pas inférieur au seuil de pauvreté.

Toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes doit pouvoir obtenir gratuitement, en cas de maladie, les soins nécessités par son état. L'assistance médicale englobe les soins de santé gratuits ou subventionnés ainsi que les versements qui permettent aux personnes de payer les soins exigés par leur état de santé. Le droit à l'assistance médicale ne doit pas se limiter aux situations d'urgence.

S'agissant du champ d'application personnel, le CEDS rappelle qu'au regard de l'article 13§1, les États parties doivent fournir une assistance sociale et médicale suffisante à toutes les personnes en situation de besoin, sur un pied d'égalité, qu'il s'agisse de leurs propres citoyens ou de ressortissants d'États parties qui se trouvent légalement sur leur territoire. L'égalité de traitement doit être garantie

dès lors que l'étranger se trouve légalement sur le territoire d'un État partie. Une condition relative à la durée de résidence dans l'État partie est contraire à cette disposition.³

Le CEDS considère en outre qu'en vertu de l'article 13§1, les États parties sont tenus de fournir aux ressortissants étrangers en situation irrégulière sur leur territoire une aide sociale et médicale d'urgence (hébergement, nourriture, vêtements et soins d'urgence) pour leur permettre de faire face à un état de besoin urgent et grave. Par définition, aucune condition de durée de séjour ne peut être mise à l'octroi d'une aide d'urgence.⁴

Conformément à l'article 13§4 de la Charte, les États parties sont tenus de fournir aux ressortissants étrangers sans ressources se trouvant légalement sur leur territoire, mais sans y résider, une assistance sociale et médicale d'urgence (voir ci-dessus) qui leur est nécessaire pour faire face à un état ponctuel de besoin immédiat.⁵

Le droit à l'assistance et le droit à l'assistance sociale d'urgence doivent être assortis d'un droit de recours, lequel doit être effectif dans la pratique.

Concernant la situation à Chypre, le CEDS souligne que l'exigence d'un séjour légal ininterrompu de cinq ans à Chypre pour pouvoir bénéficier du revenu minimum garanti est excessive.

Le CEDS souligne en outre qu'une assistance sociale et médicale d'urgence devrait être accordée aux ressortissants étrangers en situation régulière à Chypre, mais sans statut de résident, et, dans certains cas, également aux personnes en situation irrégulière.

De plus, le rapport ne contient pas d'informations sur les montants du revenu minimum garanti ni sur toute autre aide pouvant être versée aux personnes sans ressources suffisantes. Le CEDS n'est donc pas en mesure d'évaluer l'adéquation de l'assistance sociale et médicale.

Compte tenu de ce qui précède, le CEDS estime que le cadre juridique n'est que partiellement compatible avec les exigences de la Charte. Il encourage le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'acceptation de l'article 13§1 et 4 dès que possible.

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

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

Situation à Chypre

Selon le rapport, les dispositifs contribuant à la lutte contre la pauvreté et à l'inclusion sociale sont notamment :

- le revenu minimum garanti : une allocation de remplacement du revenu, qui vise à garantir un niveau de vie socialement acceptable aux personnes et aux familles qui résident légalement à Chypre et dont les revenus et autres ressources économiques sont insuffisants pour subvenir à leurs besoins fondamentaux ;

³ [Conclusions 2013, Observation interprétative des articles 13§1 et 13§4](#) et, par exemple, [Conclusions 2017, France, article 13§1](#)

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

- le régime d'aide aux ménages de retraités à faibles revenus : une prestation en espèces destinée aux ménages de retraités dont le revenu annuel total est inférieur au seuil de pauvreté ;
- les allocations familiales et allocations pour parent isolé : l'allocation familiale est accordée aux familles ayant résidé légalement et de manière continue à Chypre pendant au moins les cinq années précédant le dépôt de la demande. Les familles monoparentales percevant des allocations familiales ont également droit à une allocation pour parent isolé pour chaque enfant à charge, à condition que le parent isolé et l'enfant à charge aient résidé légalement et de manière continue à Chypre pendant au moins les cinq années précédant le dépôt de la demande ; pour les citoyens européens, l'article 68 du règlement UE 883/2004 est applicable ;
- les subventions aux services de garde d'enfants : pour les enfants de 0 à 4 ans et demi inscrits dans les jardins d'enfants et les crèches éligibles ;
- les subventions pour les soins en établissement (nouveau) : une subvention mensuelle pour les soins de longue durée en maisons de retraite et autres établissements similaires pour personnes âgées ou handicapées.

Les services de protection sociale proposent divers programmes visant (1) à soutenir et renforcer les familles afin de leur permettre d'exercer efficacement leurs rôles et responsabilités et (2) à prévenir l'aggravation des situations susceptibles de conduire à la rupture familiale. Ces programmes comprennent, entre autres, des services de soutien, de prévention, de conseil et d'orientation, y compris des services spécialisés pour les familles victimes de violences et des services pour les enfants pris en charge par le directeur des services de protection sociale.

La mise en place de programmes de protection sociale accessibles, abordables et de qualité au niveau local est une priorité essentielle du Gouvernement. En vertu du règlement UE 360/2012 et de la décision 2012/21/UE de la Commission, les ONG et les autorités locales peuvent recevoir des aides de l'État, si elles remplissent certains critères, pour le développement et le fonctionnement de programmes de soins sociaux de qualité, notamment les services de garde d'enfants, les services de soins sociaux de longue durée aux personnes âgées et aux personnes handicapées, les programmes de conseil et d'autres programmes spécialisés couvrant des besoins spécifiques, tels que la violence au sein de la famille, les mineurs non accompagnés, les victimes de la traite.

Les prestations et allocations financières sont accordées selon des critères et des conditions qui peuvent ne pas être remplis par toutes les personnes résidant à Chypre. Ceci s'applique en particulier aux citoyens de pays tiers qui doivent résider de manière permanente et ininterrompue à Chypre depuis au moins cinq ans pour pouvoir bénéficier de certaines prestations financières.

Sur cette base, les autorités concluent qu'elles ne peuvent pas accepter l'article 16 de la Charte.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS rappelle que l'article 16 de la Charte impose de promouvoir la protection économique, juridique et sociale de la vie de famille, notamment par le moyen de prestations sociales et familiales, d'encouragement à la fourniture de logements adaptés aux besoins des familles, d'aide aux jeunes foyers ou d'autres mesures appropriées.

Les États parties sont libres du choix des moyens qu'ils mettent en œuvre pour assurer la protection économique, juridique et sociale des différents types de famille composant la population.

Le principe d'égalité et de non-discrimination fait partie intégrante de l'article 16.⁶

L'article 16 garantit à la famille le droit à un logement décent, ce qui implique notamment de promouvoir et de fournir une offre adéquate de logements aux familles, en tenant compte de leurs

⁶ [Centre européen des droits des Roms \(CEDR\) c. Grèce, réclamation n° 15/2003](#), décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §26

besoins. Des aides au logement spécialement destinées aux familles doivent aussi être disponibles (primes ou subventions pour l'achat ou la construction d'une habitation familiale, dégrèvements fiscaux pour le remboursement d'emprunts immobiliers, subventions locatives pour les familles, allocations logement, etc.). L'égalité de traitement des ressortissants des autres États parties et des familles de réfugiés en matière de versement des allocations logement doit être garantie.⁷ Une condition de durée de résidence de cinq ans pour l'octroi des allocations logement est excessive.⁸ Le droit des familles à un logement décent, et plus précisément le droit de ne pas être privé d'abri, s'applique aussi aux familles se trouvant en situation irrégulière dans le pays.⁹

Pour être effectif, le droit à un logement décent au sens de l'article 16 doit être juridiquement protégé par des garanties procédurales adéquates. L'obligation de promouvoir le logement et de fournir des logements comprend par ailleurs la garantie contre l'expulsion illégale.

Les États parties sont tenus de veiller à ce que des structures d'accueil des enfants soient disponibles, financièrement abordables et de qualité. Les familles devraient avoir accès à des services sociaux appropriés, notamment en cas de difficultés, y compris des conseils familiaux et un accompagnement psychologique pour l'éducation des enfants. Les époux doivent être égaux en droits et devoirs au sein du couple. En cas d'éclatement de la famille, l'article 16 impose de prévoir des modalités juridiques pour régler les litiges entre époux et, en particulier, les litiges relatifs aux enfants. Toute restriction du droit de garde doit être fondée sur des critères adéquats et raisonnables prévus par la loi et ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire à la protection et à l'intérêt supérieur de l'enfant, ainsi qu'à la réunification de la famille.

Les États parties sont tenus de fournir des services de médiation familiale facilement accessibles à toutes les familles. En particulier, elles ne doivent pas être dissuadées d'y avoir recours pour des raisons financières. Dans ce but, la gratuité des services de médiation constitue une mesure adéquate ; à défaut, une possibilité d'accès pour les familles en cas de besoin doit être prévue.

L'article 16 s'applique à toutes les formes de violence domestique et de violence à l'égard des femmes, et les États parties doivent assurer une protection adéquate contre les violences à l'égard des femmes tant en droit qu'en pratique (la violence à l'égard des enfants est examinée au titre de l'article 17, ou de l'article 7§10 lorsque les États parties n'ont pas accepté l'article 17).

Les États parties sont tenus d'assurer la protection économique de la famille par des moyens appropriés, principalement par le biais de prestations familiales ou de prestations pour enfants versées dans le cadre de la sécurité sociale. Ces prestations doivent constituer un complément de revenu suffisant pour un nombre significatif de familles. Elles doivent être revalorisées régulièrement de façon à couvrir le taux d'inflation. D'autres formes de protection économique, telles que les allocations de naissance, les allocations complémentaires aux familles nombreuses ou les allègements fiscaux pour enfants, sont également pertinentes pour la mise en œuvre de cette disposition.

Les États parties doivent assurer un traitement égal en matière de prestations familiales aux ressortissants des autres États parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur leur territoire. A l'instar de l'article 12§4 de la Charte et conformément à l'Annexe, l'article 16 n'admet aucune condition de durée de résidence pour ce qui est des prestations contributives ; les États parties peuvent cependant prévoir une condition de durée de résidence pour les prestations non contributives à condition que la durée ne soit pas excessive. A cet égard, le CEDS considère que des délais d'un an, et a fortiori de trois à cinq ans, sont manifestement excessifs et donc contraires à l'article 16 de la Charte.¹⁰

⁷ [Conclusions 2019, Autriche, article 16](#)

⁸ [Conclusions XVIII-1 \(2006\), Danemark, article 16](#)

⁹ [Défense des enfants International c. Belgique, réclamation n° 69/2011](#), décision sur le bien-fondé du 23 octobre 2012, §136

¹⁰ [Conclusions XIV-1 \(1998\), Suède, article 16](#) ; [Conclusions XVIII-1 \(2006\), Danemark, article 16](#)

A la lumière de ce qui précède (en particulier la condition de durée de résidence pour l'octroi de prestations), le CEDS estime que le cadre juridique n'est que partiellement compatible avec les exigences de l'article 16 de la Charte. Il encourage le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'acceptation de cette disposition dès que possible.

De surcroît, le CEDS relève que des informations plus détaillées sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec l'article 16 de la Charte concernant les droits et obligations des époux, les modalités juridiques de règlement des conflits familiaux, les niveaux des prestations familiales, l'accès des ressortissants étrangers aux prestations familiales et les mesures prises pour garantir l'accès à un logement adéquat.

Article 17§1 – Droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique

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

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

Situation à Chypre

En ce qui concerne l'article 17§1(a) de la Charte, le rapport fait référence à la compétence des services sociaux (SWS) pour créer et gérer des institutions et des services destinés à protéger les enfants contre la négligence, la violence ou l'exploitation, et fournir une aide spéciale aux personnes de moins de 18 ans privées du soutien de leur famille. Les politiques des SWS visant à garantir la disponibilité de services sociaux accessibles, abordables et de qualité au niveau local sont mises en œuvre en collaboration avec les parties prenantes (organisations non gouvernementales et autorités locales). À cet égard, le rapport fait référence au régime d'aide de l'État prévu par le règlement 360/2012 pour la fourniture de services d'intérêt économique général.

Les autorités chypriotes notent que le cadre législatif actuel ne définit pas les critères permettant de déterminer si les institutions et les services sont « suffisants et adéquats ». Pour cette raison, elles s'abstiennent toujours d'accepter cette disposition.

En ce qui concerne l'article 17§1(b) de la Charte, la loi 91(I)/2014 a été mise en œuvre afin de prévenir et de combattre les abus sexuels et l'exploitation sexuelle des enfants ainsi que la pédopornographie. Cette loi transpose les dispositions de la directive 2011/93/UE et de la Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (Convention de Lanzarote, 2007). Dans le cadre de la stratégie nationale et du plan d'action pour la lutte contre les abus sexuels et l'exploitation sexuelle des enfants et la pédopornographie (2016-2019) et sur la base de la décision n° 80.430 du Conseil des ministres du 21 mars 2016, la Maison des enfants a été créée en 2017. La Maison des enfants fonctionne sous la supervision et en coopération avec les SWS ainsi qu'avec d'autres services concernés (police, services de santé et de santé mentale, ministère de l'Éducation, de la Culture, des Sports et de la Jeunesse, etc.). La Maison des enfants fournit des services adaptés aux enfants victimes d'abus sexuels et/ou d'exploitation sexuelle, sur la base d'une approche multidisciplinaire.

Les lois relatives à la protection des enfants et des familles s'appliquent aux personnes résidant légalement à Chypre. Toutefois, dans les situations d'urgence impliquant la négligence, la violence ou l'exploitation d'un enfant qui ne réside pas légalement dans le pays, des dispositions spécifiques sont en place pour protéger le bien-être de l'enfant.

En ce qui concerne l'article 17§1(c) de la Charte, le rapport indique que les lois relatives à la protection des enfants et des familles s'appliquent aux personnes résidant légalement à Chypre. Toutefois, dans les situations d'urgence impliquant la négligence, la violence ou l'exploitation d'un enfant qui ne réside pas légalement dans le pays, des dispositions spécifiques sont en place pour protéger le bien-être de l'enfant. Aucune modification n'a été apportée à la législation pertinente et à sa mise en œuvre pratique.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le Comité rappelle que l'article 17§1 couvre un certain nombre de questions : le statut juridique de l'enfant ; les droits des enfants pris en charge par les services publics ; la protection des enfants contre la violence, les mauvais traitements et les abus ; les enfants en conflit avec la loi ; le droit à l'assistance.

L'article 17§1 garantit à tous les enfants et à tous les adolescents le droit égal de bénéficier des soins, de l'assistance, de l'éducation et de la formation dont ils ont besoin, notamment en prévoyant la création ou le maintien d'institutions et de services suffisants et adéquats à cette fin.¹¹ Le CEDS considère que l'assistance immédiate prévue par cette disposition est essentielle pour toutes les personnes âgées de moins de 18 ans (à moins que la majorité ne soit atteinte plus tôt en vertu de la loi applicable), sans préjudice des autres dispositions spécifiques prévues par la Charte, en particulier par l'article 7.

Le CEDS rappelle qu'il examine au cas par cas si les institutions et les services sont « suffisants et adéquats » aux fins visées à l'article 17§1(a) de la Charte. Il n'est donc pas nécessaire que les États parties définissent la notion de « suffisant et adéquat » dans leur droit interne.

Toute restriction ou limitation du droit de garde des parents doit se baser sur des critères établis par la législation et ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour la protection de l'enfant, son intérêt supérieur et la réunification de la famille.

La prise en charge de l'enfant hors de son foyer sur une longue durée doit intervenir, en premier lieu, dans une famille d'accueil apte à l'élever. Les enfants placés en institution doivent bénéficier du droit à ce qu'il soit tenu compte, dans toute la mesure du possible, de leurs besoins affectifs et de leur bien-être physique, et ils doivent bénéficier d'une protection et d'une assistance spécifiques.

La législation des États parties doit interdire et sanctionner toutes les formes de violence à l'encontre des enfants, y compris toutes les formes de châtements corporels, à la maison, dans tous les établissements d'enseignement, publics et privés, et dans tous les établissements de protection. L'application du paragraphe 1(b) de l'article 17 revêt une importance particulière, en ce que son non-application exposerait un certain nombre d'enfants et d'adolescents à des risques graves pour leur vie ou leur intégrité physique. Les États parties doivent prendre les mesures nécessaires et appropriées pour garantir aux mineurs concernés les soins et l'assistance dont ils ont besoin et pour les protéger contre la négligence, la violence ou l'exploitation, qui constituent une menace grave pour la jouissance de leurs droits les plus fondamentaux, tels que le droit à la vie, à l'intégrité psychologique et physique et au respect de la dignité humaine.

¹¹ [Centre européen pour les droits des Roms \(CEDR\) et Centre de défense des droits des personnes handicapées mentales \(MDAC\) c. République tchèque, réclamation n° 157/2017, décision sur le bien-fondé du 17 juin 2020, §§131 et 134](#)

Dans son évaluation précédente (2020), le CEDS avait indiqué que des informations supplémentaires étaient nécessaires pour déterminer si les institutions et les services étaient suffisants et adéquats pour atteindre les objectifs de l'article 17§1 de la Charte.

Le CEDS note que le rapport présenté par le Gouvernement ne contient aucune nouvelle information. Il réitère donc que des informations complémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de la Charte. Le CEDS souhaite notamment obtenir des éclaircissements sur les points suivants : le statut juridique de l'enfant ; la protection contre les mauvais traitements et les abus ; les droits des enfants pris en charge par les services publics ; la situation des enfants en conflit avec la loi ; le droit à l'assistance ; la pauvreté des enfants. Dans l'intervalle, il encourage le Gouvernement à poursuivre ses efforts et à envisager l'acceptation de l'article 17§1 de la Charte dès que possible.

Article 17§2 – Droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique : l'enseignement

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

2. à assurer aux enfants et aux adolescents un enseignement primaire et secondaire gratuit, ainsi qu'à favoriser la régularité de la fréquentation scolaires. »

Situation à Chypre

Les lois de 1993-2024 sur l'enseignement primaire et secondaire (scolarité obligatoire et gratuite de l'enseignement) disposent que l'enseignement public à Chypre est gratuit et obligatoire pour tous les enfants résidant dans le pays jusqu'à l'âge de 15 ans. Plus précisément, selon l'article 3(1) : « La fréquentation de l'enseignement pré-primaire, primaire et secondaire inférieur (gymnase) est obligatoire jusqu'à ce que l'élève ait terminé ses études secondaires inférieures (gymnase) ou jusqu'à l'âge de 15 ans, selon la première éventualité ». L'« enseignement pré-primaire obligatoire » désigne la fréquentation obligatoire de l'école maternelle, qui comprend la classe pré-primaire.

Les autorités indiquent que, dans l'attente d'un examen plus approfondi, les droits énoncés à l'article 17§2 semblent être effectivement garantis dans la pratique. Toutefois, à ce stade, elles ne sont pas en mesure d'envisager l'acceptation formelle de cet article. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles actuelles et des cadres de priorisation, elles ont jugé approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une date ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS souligne que l'article 17§2 de la Charte exige des États parties qu'ils mettent en place et maintiennent un système éducatif à la fois accessible et efficace. Il doit notamment exister un système d'enseignement primaire et secondaire qui fonctionne et qui comprenne un nombre suffisant d'écoles réparties de manière équitable sur le territoire (en particulier entre les zones rurales et urbaines). Le nombre d'enfants scolarisés devrait atteindre 100 % des enfants en âge d'être scolarisés. La taille des classes et le ratio enseignants/élèves doivent être raisonnables. Il doit exister un mécanisme permettant de contrôler la qualité de l'enseignement et les méthodes utilisées. L'éducation doit être obligatoire jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Le CEDS souligne en outre que l'accès à l'éducation est essentiel pour la vie et le développement de tout enfant.¹² L'égalité d'accès à l'éducation doit être garantie pour tous les enfants. À cet égard, une attention particulière doit être accordée aux groupes vulnérables tels que les enfants issus de minorités, les enfants demandeurs d'asile, les enfants réfugiés, les enfants placés en institution, les adolescentes enceintes, les mères adolescentes, les enfants privés de liberté. Les enfants appartenant à ces groupes doivent être intégrés dans les établissements d'enseignement ordinaires et les programmes éducatifs normaux. Si nécessaire, des mesures spéciales doivent être prises pour garantir l'égalité d'accès à l'éducation pour ces enfants.

De plus, des mesures doivent être prises pour encourager la fréquentation scolaire et réduire activement le nombre d'enfants qui abandonnent ou ne terminent pas leur scolarité obligatoire, ainsi que le taux d'absentéisme.¹³

L'enseignement primaire et secondaire doit être gratuit. Cela concerne le système d'enseignement de base. Les coûts cachés tels que les livres ou les uniformes doivent être raisonnables et une aide doit être disponible pour limiter leur impact sur les groupes les plus vulnérables.

Compte tenu de ce qui précède, le CEDS estime que la situation au regard de l'article 17§2 est compatible avec les exigences de cette disposition de la Charte, qui pourrait donc être acceptée immédiatement. Toutefois, le CEDS tient à souligner qu'une fois accepté, les rapports des États sur l'article 17§2 devraient contenir des informations sur des indicateurs tels que le nombre d'enfants scolarisés en pourcentage du nombre d'enfants de l'âge concerné ; le nombre et la répartition géographique des écoles ; le ratio enseignants/élèves ; le ou les mécanismes de contrôle de l'adéquation du système éducatif ; les mesures prises pour garantir l'accès à l'éducation des enfants issus de groupes vulnérables ; les taux d'absentéisme et d'abandon scolaire ; les coûts liés à l'éducation.

Article 18§1 – Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties

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

1. à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ».

Situation à Chypre

Selon le rapport, l'emploi de ressortissants de pays tiers à Chypre est généralement de nature temporaire et vise à pallier les pénuries de main-d'œuvre qui ne peuvent être comblées par les citoyens chypriotes ou européens, conformément au principe de « préférence communautaire » et aux réglementations européennes pertinentes. Plus précisément, les ressortissants de pays tiers ne peuvent être admis à des fins d'emploi que lorsque les postes vacants ne peuvent être pourvus par des citoyens chypriotes ou de l'UE, ou par des ressortissants de pays tiers qui résident légalement et de manière permanente à Chypre et font déjà partie du marché du travail local.

Un permis de travail est requis pour l'emploi de ressortissants de pays tiers. Une condition préalable fondamentale à l'obtention de ce permis est l'absence de perspectives de répondre aux besoins spécifiques de l'employeur par la main-d'œuvre locale. En outre, les permis de travail ne sont accordés qu'aux employeurs qui remplissent des critères d'éligibilité spécifiques.

Dans ces circonstances, les autorités concluent qu'elles ne peuvent pas accepter l'article 18§1 de la Charte.

¹² [Commission internationale de juristes \(CIJ\) et Conseil européen pour les réfugiés et les exilés \(ECRE\) c. Grèce, réclamation n° 173/2018, décision sur le bien-fondé du 26 janvier 2021, §201](#)

¹³ [Conclusions 2003, Bulgarie](#)

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS souligne que l'article 18 s'applique aux salariés et aux travailleurs indépendants qui sont ressortissants des États parties à la Charte. Cette disposition couvre également les membres de leur famille admis dans le pays aux fins du regroupement familial.

L'article 18§1 concerne la pratique administrative plutôt que les aspects juridiques. Un État partie peut se conformer à cette disposition même si sa législation sur l'emploi des étrangers contient des règles strictes, à condition que ces règles laissent une certaine marge d'appréciation administrative et soient appliquées dans un esprit libéral.

Des raisons économiques ou sociales peuvent justifier de limiter l'accès des travailleurs étrangers au marché du travail national. Cela peut être le cas, par exemple, afin de lutter contre le chômage national en favorisant l'emploi des travailleurs nationaux. Toutefois, la mise en œuvre de telles politiques limitant l'accès des ressortissants de pays tiers au marché du travail national ne devrait ni conduire à une exclusion totale des ressortissants des États parties à la Charte non-membres de l'UE (ou de l'EEE) du marché du travail national, ni limiter de manière substantielle leur possibilité d'accéder à ce marché.

L'évaluation du CEDS se fonde sur les chiffres indiquant les taux de refus des permis de travail, tant pour les premières demandes que pour les renouvellements. À cette fin, les chiffres fournis doivent être ventilés par pays ; ils doivent également faire la distinction entre les premières demandes et les demandes de renouvellement.

Le CEDS prend note des informations fournies par le Gouvernement. Il estime que des informations supplémentaires, en particulier des données statistiques concernant les taux de refus des permis de travail, sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de l'article 18§1 de la Charte.

Article 18§2

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

2. à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs ».

Situation à Chypre

Dans son rapport, le Gouvernement ne fournit aucune information concernant l'article 18§2.

Avis du Comité européen des droits sociaux

En ce qui concerne les formalités à accomplir pour obtenir les documents nécessaires à l'exercice d'une profession, le CEDS souligne que la conformité avec l'article 18§2 de la Charte présuppose la possibilité d'accomplir ces formalités dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine et d'obtenir les permis de séjour et de travail en même temps et au moyen d'une seule demande. Cela implique également que les documents (permis de séjour/de travail) soient délivrés dans un délai raisonnable.¹⁴

Les États parties sont tenus de réduire ou de supprimer les droits de chancellerie et autres frais payés par les travailleurs étrangers ou leurs employeurs. Afin de se conformer à cette obligation, les États parties doivent tout d'abord veiller à ne pas fixer un niveau excessivement élevé pour les droits

¹⁴ [Conclusions XVII-2 \(2005\), Portugal, article 18§2](#)

et frais en question, c'est-à-dire un niveau susceptible d'empêcher ou de dissuader les travailleurs étrangers de chercher à exercer une activité lucrative et les employeurs de chercher à employer des travailleurs étrangers. En outre, les États doivent faire des efforts concrets pour réduire progressivement le niveau des droits et autres frais payables par les travailleurs étrangers ou leurs employeurs.

En l'absence d'informations fournies par le Gouvernement, le CEDS n'est pas en mesure d'évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de la Charte. En particulier, le CEDS a besoin d'éclaircissements sur les formalités administratives et les délais pour obtenir les documents nécessaires à l'exercice d'une profession, ainsi que sur le montant des droits de chancellerie et autres frais. Dans l'intervalle, il encourage le Gouvernement à poursuivre ses efforts et à envisager l'acceptation de l'article 18§2 de la Charte dès que possible.

Article 18§3

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

3. à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers ».

Situation à Chypre

En ce qui concerne l'article 18§3, le Gouvernement renvoie aux informations fournies au titre de l'article 18§1 de la Charte.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS souligne qu'en vertu de l'article 18§3 de la Charte, les États parties sont tenus de libéraliser périodiquement les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers dans les domaines suivants :

- Accès au marché national du travail
Les États parties peuvent subordonner l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire à la possession d'un permis de travail, mais ils ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des États parties d'occuper des emplois pour des raisons autres que celles énoncées à l'article G de la Charte. En particulier, l'application de « règles de priorité », c'est-à-dire de règles qui accordent un accès prioritaire au marché du travail aux travailleurs étrangers ressortissants d'autres États européens faisant partie du même espace économique, serait contraire à l'article 18§3 de la Charte.¹⁵
- Reconnaissance des certificats, qualifications et diplômes
Les États parties doivent s'efforcer de libéraliser les réglementations régissant la reconnaissance des certificats, qualifications professionnelles et diplômes étrangers, en réduisant progressivement les désavantages dont souffrent les travailleurs étrangers pour exercer une activité lucrative en raison de la non-reconnaissance des diplômes ou qualifications professionnelles étrangers substantiellement équivalents à ceux délivrés par les autorités nationales, les écoles, les universités ou autres établissements de formation.

¹⁵ [Conclusions 2016, Italie, article 18§3](#) ; [Conclusions 2012, Observation interprétative de l'article 18§§1 et 3](#)

- Droits en cas de perte d'emploi

En règle générale, la perte d'emploi ne devrait pas entraîner l'annulation du permis de séjour, car cela obligerait le travailleur à quitter le pays dans les plus brefs délais. La validité du permis de séjour devrait en fait être prolongée afin de lui laisser suffisamment de temps pour trouver un nouvel emploi.¹⁶

Le CEDS prend note des informations fournies par le Gouvernement. Il estime que des informations supplémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de l'article 18§3 de la Charte. Il a notamment besoin de données statistiques concernant les taux de refus des permis de travail (voir l'article 18§1) ainsi que de précisions sur la législation relative à la reconnaissance des qualifications et des diplômes et aux droits en cas de perte d'emploi. Dans l'intervalle, le CEDS encourage le Gouvernement à poursuivre ses efforts et à envisager l'acceptation de l'article 18§3 de la Charte dès que possible.

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

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

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

Situation à Chypre

Le Gouvernement indique que les conditions relatives à l'information et à la consultation n'ont pas changé.

En outre, aucun changement n'a été observé en ce qui concerne la taille des entreprises chypriotes (qui sont principalement des micro-entreprises), ce qui exclut la possibilité d'appliquer les dispositions de l'article 21 à un pourcentage important de travailleurs ou à un grand nombre d'entreprises.

Dans ces circonstances, le Gouvernement déclare que cette disposition ne peut pas être acceptée.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS souligne que l'article 21 de la Charte donne aux travailleurs et/ou à leurs représentants (syndicats, comités du personnel, comités d'entreprise ou comités de santé et de sécurité) le droit d'être informés de toute question susceptible d'affecter leur environnement de travail, à moins que la divulgation de ces informations ne soit préjudiciable à l'entreprise. Ils doivent également être consultés en temps utile sur les projets de décision susceptibles d'affecter de manière substantielle leurs intérêts, en particulier ceux qui pourraient avoir un impact significatif sur la situation de l'emploi dans leur entreprise.

Les États parties peuvent exclure du champ d'application de cette disposition les entreprises employant moins d'un certain nombre de travailleurs, à déterminer par la législation ou la pratique nationale. Les seuils fixés par la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002, à savoir les entreprises employant au moins 50 salariés ou les établissements

¹⁶ [Conclusions XXII-1 \(2020\), Allemagne, article 18§3](#)

employant au moins 20 salariés dans un État membre de l'UE, sont conformes à cette disposition. Toutes les catégories de travailleurs (c'est-à-dire tous les travailleurs ayant un contrat de travail avec une entreprise, quels que soient leur statut, leur ancienneté ou leur lieu de travail) doivent être prises en compte dans le calcul du nombre de travailleurs concernés par le droit à l'information et à la consultation.

Les droits énoncés à l'article 21 doivent être effectivement garantis. En particulier, des procédures administratives et/ou judiciaires doivent être mises à la disposition des travailleurs ou de leurs représentants qui estiment que leur droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise n'a pas été respecté. Des sanctions doivent également être prévues à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations.

Dans son rapport de 2006, le CEDS a pris note de la situation particulière du marché du travail à Chypre : environ 97 % des entreprises employaient moins de 20 salariés et environ 99 % des entreprises employaient moins de 50 salariés ; en outre, environ 94 % de toutes les entreprises étaient des entreprises familiales, employant jusqu'à 4 salariés.

Le CEDS note qu'en 2023, selon les données statistiques publiées sur le site web du Gouvernement, 94,8 % des entreprises employaient moins de 10 personnes et 0,1 % (156 entreprises) employaient 250 personnes et plus. Les entreprises de la catégorie 0-9 employaient 38,1 % du nombre total de personnes employées, et les entreprises de la catégorie 250+ employaient 25,3 % du nombre total de personnes employées.

Le CEDS note en outre que la loi 78(I)/2005 relative à la mise en place d'un cadre général d'information et de consultation des salariés s'applique aux entreprises publiques et privées exerçant des activités économiques, à condition que l'entreprise emploie au moins 30 salariés. Le seuil est calculé sur la base du nombre moyen de salariés, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée ou à temps partiel, qui ont été employés par l'entreprise au cours des deux années précédentes (document de travail des services de la Commission sur l'examen de l'application de la directive 2002/14/CE dans l'UE ([SEC\(2008\)334](#))).

Conformément à la loi 78(1)/2005 (article 5), les informations doivent porter sur l'évolution récente et possible des activités et de la situation financière de l'entreprise. L'information et la consultation doivent porter sur la situation, la structure et les changements possibles en matière d'emploi au sein de l'entreprise (y compris les mesures préventives prévues en cas de baisse du niveau d'emploi), ainsi que sur les décisions susceptibles d'entraîner des changements importants dans l'organisation du travail ou les contrats de travail (y compris les licenciements collectifs). Les informations doivent être fournies et les consultations doivent être menées « en temps utile ».

Compte tenu de ce qui précède, le CEDS estime que la situation au regard de l'article 21 est compatible avec les exigences de cette disposition de la Charte, qui pourrait donc être acceptée immédiatement. Toutefois, le CEDS tient à souligner qu'une fois acceptée, les rapports des États sur cette disposition devraient contenir, entre autres, des informations sur les recours disponibles et les sanctions applicables lorsque les employeurs ne respectent pas leurs obligations en matière d'information et de consultation.

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

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

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

Situation à Chypre

Selon le rapport, le règlement de 2021 sur la gestion des questions de sécurité et de santé au travail (mesure administrative réglementaire (R.A.A.) 158/2021) a remplacé le règlement de 2002 sur la gestion des questions de sécurité et de santé au travail, dans le but de renforcer diverses dispositions en matière de sécurité et de santé au travail (SST), notamment celles relatives au droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail sur tous les lieux de travail à Chypre.

En vertu dudit règlement, les deux arrêtés suivants ont été publiés en 2021 afin de réglementer les fonctions, le fonctionnement et la formation des comités de sécurité : 1) l'arrêté relatif à la gestion des questions de sécurité et de santé au travail (comités de sécurité) (R.A.A. 237/2021) et 2) l'arrêté relatif à la gestion des questions de sécurité et de santé au travail (formation des employés, des travailleurs indépendants, des membres de l'ESYPP et des membres des comités de sécurité) (R.A.A. 238/2021).

En outre, l'arrêté relatif à la sécurité et à la santé au travail (Code de bonnes pratiques pour la consultation des employeurs et des employés sur les questions de sécurité et de santé) (R.A.A. 240/2021) a été publié, rationalisant les procédures de nomination des représentants de la sécurité sur tous les lieux de travail, le fonctionnement des comités de sécurité, et soulignant l'obligation pour les employeurs de désigner un ou plusieurs travailleurs pour mener des activités de prévention et de protection contre les risques pour la sécurité et la santé des personnes employées. Ces travailleurs doivent être suffisamment formés et posséder des connaissances et une expérience en matière de sécurité et de santé au travail. Lorsque ces compétences ne sont pas disponibles ou suffisantes sur le lieu de travail, l'employeur peut confier la réalisation des tâches de protection et de prévention à des services externes ou à des consultants externes.

Les autorités indiquent que, dans l'attente d'un examen plus approfondi, les droits énoncés à l'article 22 semblent être effectivement garantis dans la pratique. Néanmoins, à ce stade, elles ne sont pas en mesure d'envisager l'acceptation formelle de cet article. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles actuelles et des cadres de priorisation, elles ont jugé approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une date ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS souligne qu'en vertu de l'article 22 de la Charte, le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail implique que les représentants des travailleurs puissent contribuer, dans une certaine mesure, au processus décisionnel de l'employeur. La grande majorité des travailleurs (au moins 80 %) doit se voir accorder le droit de participer, par eux-mêmes ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à l'aménagement et à l'amélioration de leurs conditions et de leur environnement de travail.¹⁷

L'article 22 s'applique à toutes les entreprises. Toutefois, conformément à l'Annexe de la Charte révisée, le terme « entreprise » doit être compris comme « visant un ensemble d'éléments matériels et immatériels, ayant ou non la personnalité juridique, destiné à la production de biens ou à la prestation de services, dans un but économique, et disposant du pouvoir de décision quant à son

¹⁷ [Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur c. France, requête n° 211/2022, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2024](#), §63

comportement sur le marché ». Par conséquent, même si cette disposition peut s'appliquer aux travailleurs des entreprises publiques, tous les travailleurs du secteur public ne sont pas couverts par cette disposition.¹⁸

Les travailleurs doivent disposer de recours juridiques lorsque les droits énoncés à l'article 22 ne sont pas respectés. Des sanctions doivent également être prévues à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas les obligations qui leur incombent en vertu de cette disposition.

À la lumière des informations fournies par le Gouvernement, le CEDS considère que la situation juridique au regard de l'article 22 est compatible avec les exigences de cette disposition de la Charte, qui pourrait donc être acceptée immédiatement. Toutefois, le CEDS tient à souligner qu'une fois acceptée, les rapports nationaux sur cette disposition devraient contenir des informations sur la mise en œuvre pratique de la législation ainsi que sur les recours disponibles et les sanctions applicables lorsque les employeurs manquent à leurs obligations en ce qui concerne le droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail.

Article 23 – Droit des personnes âgées à une protection sociale

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

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

Situation à Chypre

Selon le rapport, Chypre a adopté une stratégie nationale pour un vieillissement actif pour les années 2025-2030 et un plan d'action associé pour 2025-2027. Ce cadre vise à promouvoir l'intégration des personnes âgées dans la société, à prévenir l'isolement social et la maltraitance, à lutter contre la discrimination fondée sur l'âge et à soutenir la participation des personnes âgées à la vie sociale, culturelle et économique. La stratégie nationale pour la santé des personnes âgées, précédemment élaborée par le ministère de la Santé, a été intégrée dans la stratégie nationale pour un vieillissement actif.

Afin de fournir aux personnes âgées les ressources adéquates leur permettant de mener une vie décente et de participer activement à la vie sociale et culturelle, les services sociaux (SWS) accordent une aide publique aux ONG et aux autorités locales pour la gestion des Centres pour

¹⁸ Ibid., §§63-65 ; [Conseil européen des syndicats de police \(CESP\) c. Portugal, réclamation n° 40/2007](#), décision sur le bien-fondé du 23 septembre 2008, §42 ; [CESP c. Portugal, réclamation n° 60/2010](#), décision sur le bien-fondé du 17 octobre 2011, §36.

adultes. Les SWS assurent également l'inspection des Centres pour adultes. En outre, les personnes âgées bénéficiaires de la carte sociale ont droit à une réduction de 50 % sur les tarifs réguliers des bus, et les personnes âgées bénéficiaires du régime de retraite pour les personnes à faibles revenus ont droit à l'utilisation gratuite des bus. Les bénéficiaires de la carte sociale ont également droit à une réduction sur les billets de théâtre, et le département des antiquités a amélioré l'accessibilité de certains sites archéologiques, monuments et musées grâce à des infrastructures adéquates.

Le ministère de l'Éducation gère divers programmes d'apprentissage tout au long de la vie, tels que les centres d'éducation pour adultes et les instituts publics de formation continue, et le Centre de productivité de Chypre du ministère du Travail et de la Sécurité sociale organise des cours de compétences numériques pour les personnes âgées de 55 ans et plus.

Les personnes âgées (par l'intermédiaire des organisations qui les représentent) ont la possibilité d'informer les autorités exécutives (par l'intermédiaire de l'Organisme chargé du troisième âge) et législatives (par l'intermédiaire de la Chambre des personnes âgées) de leurs besoins et des défis auxquels elles sont confrontées, ainsi que de soumettre des propositions visant à améliorer leur qualité de vie.

Les informations sur les services et les équipements disponibles sont fournies dans le Guide des prestations pour les personnes âgées et sur le nouveau portail du Gouvernement, où les citoyens peuvent trouver toutes les informations regroupées dans une structure simple et plus accessible. En outre, des Centres de services ont pour objectif d'aider les citoyens qui rencontrent des difficultés pour soumettre une demande par voie électronique.

En ce qui concerne l'accès à la protection sociale, et plus particulièrement aux soins en établissement, un nouveau programme de subventions a été approuvé par le Conseil des ministres en novembre 2024 ; sa mise en œuvre a commencé. Ce programme augmente considérablement le nombre de bénéficiaires, puisqu'il inclut également les bénéficiaires du programme pour les retraités à faibles revenus, et le montant mensuel maximal des prestations (qui passe d'environ 800 € à 1 300 €). Les bénéficiaires du revenu minimum garanti (RMG) ont droit à une aide pouvant atteindre 400 € par mois pour les soins à domicile, à condition qu'une évaluation de leurs besoins démontre que ces services sont nécessaires.

En ce qui concerne la garantie d'un soutien approprié aux personnes âgées vivant en institution, dans le respect de leur vie privée, et leur participation aux décisions concernant leurs conditions de vie dans les institutions, ni le cadre législatif ni la pratique n'ont été modifiés. Les SWS réglementent les normes minimales des établissements fournissant des services sociaux. Le cadre législatif ne prévoit pas de participation concernant les conditions de vie dans les institutions.

Compte tenu de ce qui précède, le Gouvernement conclut que cette disposition ne peut pas être acceptée.

Avis du Comité européen des droits sociaux

L'article 23 de la Charte exige des États parties qu'ils luttent contre la discrimination fondée sur l'âge dans de nombreux domaines par-delà l'emploi, notamment l'accès aux biens, aux équipements et aux services, aux soins de santé, à l'éducation, aux services tels que les produits d'assurance et bancaires, la participation à l'élaboration des politiques/au dialogue civil, l'allocation des ressources et des équipements. Un cadre juridique adéquat est nécessaire pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge dans ces domaines. Il devrait également exister un cadre juridique relatif à l'aide à la prise de décision pour les personnes âgées, garantissant leur droit de prendre elles-mêmes des décisions, sauf s'il est démontré qu'elles sont incapables de le faire.

Pour évaluer l'adéquation des ressources, toutes les mesures de protection sociale garanties aux personnes âgées et visant à maintenir un niveau de revenu leur permettant de mener une vie

décente et de participer activement à la vie publique, sociale et culturelle sont prises en compte. L'accent est mis sur le niveau minimum des pensions, mais d'autres prestations complémentaires en espèces dont bénéficient les personnes âgées sont également prises en considération. Ces ressources sont comparées au revenu médian ajusté du pays concerné. En outre, le CEDS prend en considération les indicateurs relatifs aux taux de risque de pauvreté des personnes de 65 ans et plus.¹⁹

Bien que l'article 23 ne fasse référence qu'à la « diffusion des informations concernant les services et les facilités », le paragraphe 1b présuppose l'existence de services et d'équipements. Par conséquent, ce ne sont pas seulement les informations relatives à la diffusion des informations sur ces services et équipements qui sont examinées, mais aussi les services et équipements eux-mêmes. Ce faisant, le CEDS examine l'existence, l'étendue et le coût des services d'aide à domicile ; des services communautaires ; des services de soins de jour spécialisés (par exemple pour les personnes atteintes de démence et de maladies apparentées) ; et des services tels que l'information, la formation et l'aide au répit pour les familles qui s'occupent de personnes âgées, en particulier les personnes fortement dépendantes ; ainsi que les équipements culturels, de loisirs et d'éducation mis à la disposition des personnes âgées. En outre, les États parties doivent disposer d'un système de contrôle de la qualité des services, d'une procédure de plainte concernant le niveau des services et d'une réglementation appropriée des tarifs des services.

La législation et la politique en matière de logement doivent tenir compte des besoins particuliers des personnes âgées. Il doit y avoir une offre suffisante de logements adéquats et appropriés pour les personnes âgées, ainsi qu'une aide à l'adaptation des logements et à la fourniture de logements protégés/assistés afin de permettre aux personnes âgées de rester autonomes chez elles aussi longtemps que possible. Il doit également exister des programmes et des services de soins de santé (en particulier des services de soins de santé primaires, y compris des services de soins infirmiers/de santé à domicile) spécifiquement destinés aux personnes âgées, des programmes de santé mentale pour tout problème psychologique concernant les personnes âgées, ainsi que des services de soins palliatifs adéquats.

Les personnes âgées vivant en institution doivent se voir garantir le droit à des soins appropriés et à des services adéquats, le droit à la vie privée, le droit à la dignité personnelle, le droit de participer aux décisions concernant les conditions de vie dans l'institution, la protection de leurs biens, le droit de maintenir des contacts personnels avec leurs proches et le droit de se plaindre du traitement et des soins prodigués dans les institutions.

La situation dans la pratique revêt une importance particulière pour évaluer si l'exercice effectif du droit des personnes âgées à la protection sociale est garanti.

Le CEDS prend note des informations fournies par le Gouvernement et reconnaît que Chypre a pris des mesures importantes pour promouvoir le vieillissement actif et la participation sociale des personnes âgées. Il estime toutefois que des informations supplémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de la Charte. Il a notamment besoin d'informations sur le cadre législatif relatif à la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge et au soutien à la prise de décision ; les politiques, stratégies et mesures visant à s'éloigner de l'institutionnalisation des personnes âgées ; les politiques et stratégies en matière de logement, l'offre de logements protégés/assistés et l'éventail des options d'hébergement pour les personnes âgées ; les programmes de soins de santé spécialement conçus pour les personnes âgées ; les niveaux des pensions de vieillesse/sociales et autres prestations complémentaires en espèces pour les personnes âgées. Dans l'intervalle, le CEDS encourage le Gouvernement à poursuivre ses efforts et à envisager l'acceptation de l'article 23 de la Charte dès que possible.

¹⁹ [Conclusions 2013, Observation interprétative de l'article 23](#)

Article 26§1 – Droit à la dignité au travail

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

1. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ».

Situation à Chypre

Selon le Gouvernement, la loi 205(I)/2002 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi et la formation professionnelle, telle que modifiée, est conforme à l'article 26§1 de la Charte. La loi prévoit l'intervention d'inspecteurs de l'égalité, qui sont chargés, entre autres, d'enquêter sur les plaintes, de rédiger des rapports et, si nécessaire, de témoigner devant les tribunaux. Ils sont également chargés d'informer les employeurs et les travailleurs sur l'égalité dans l'emploi et de veiller à ce que les offres d'emploi publiées par les employeurs respectent les règles anti-discrimination.

En outre, le Comité pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi et la formation professionnelle mène des campagnes de sensibilisation à l'attention des employeurs et des travailleurs sur la législation relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, en mettant l'accent sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Les autorités affirment que, dans l'attente d'un examen plus approfondi, les droits énoncés à l'article 26§1 semblent être effectivement garantis dans la pratique. Néanmoins, à ce stade, elles ne sont pas en mesure d'envisager l'acceptation formelle de cet article. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles actuelles et des cadres de priorisation, elles ont jugé approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une date ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

En vertu de l'article 26§1, les États parties ne sont pas tenus d'adopter une législation spécifique en matière de harcèlement sexuel, à condition que le cadre juridique général assure une protection effective, en droit et en pratique, contre le harcèlement sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.

Cette disposition exige des États parties qu'ils prennent des mesures préventives appropriées (telles que des campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) pour lutter contre le harcèlement sexuel. En particulier, les travailleurs devraient être informés de la nature du comportement en question et des recours disponibles.

Le CEDS souligne que le droit national doit garantir aux travailleurs une protection efficace contre le harcèlement. Cette protection doit inclure le droit de saisir un organisme indépendant en cas de harcèlement, le droit d'obtenir une indemnisation adéquate et le droit de ne pas subir de représailles pour avoir fait valoir ces droits. En outre, le droit à la réintégration doit être garanti aux travailleurs qui ont été licenciés de manière abusive ou qui ont été contraints de démissionner pour des raisons liées au harcèlement sexuel.²⁰

Le CEDS souligne en outre que, sur le plan procédural, une protection efficace des travailleurs nécessite un renversement de la charge de la preuve, permettant à un tribunal de statuer en faveur

²⁰ [Conclusions 2005, République de Moldova](#), article 26§1 ; [Conclusions 2022, Finlande](#), article 26§1

de la victime sur la base de preuves *prima facie* suffisantes et de la conviction personnelle du ou des juges.²¹

À la lumière des informations fournies par le Gouvernement, le CEDS réitère ses constats antérieurs selon lesquels l'article 26§1 pourrait être immédiatement accepté par Chypre.

Article 26§2

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

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

Situation à Chypre

Selon le rapport, Chypre a ratifié la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la rédaction d'une loi d'application est en cours à la Chambre des représentants. Le projet de loi couvre les comportements et pratiques inacceptables ou les menaces proférées individuellement ou de manière répétée sur le lieu de travail qui ont entraîné ou sont susceptibles d'entraîner un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique. En outre, le texte prévoit des procédures pour les plaintes, l'examen des plaintes, les procédures judiciaires, la responsabilité de l'employeur et l'indemnisation.

Les autorités indiquent que, dans l'attente d'un examen plus approfondi, les droits énoncés à l'article 26§2 semblent être effectivement garantis dans la pratique. Néanmoins, à ce stade, elles ne sont pas en mesure d'envisager l'acceptation formelle de cet article. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles actuelles et des cadres de priorisation, elles ont jugé approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une date ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

Le CEDS souligne qu'en vertu de l'article 26§2 de la Charte, les États parties sont tenus de prendre toutes les mesures préventives et compensatoires nécessaires pour protéger les travailleurs contre des actions répréhensibles ou manifestement négatives et offensantes répétées à leur encontre sur le lieu de travail ou en relation avec leur travail, et pour lutter contre le harcèlement moral.

Le CEDS se félicite de la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail (qui entrera en vigueur pour Chypre le 4 mars 2026). Il prend également acte de l'adoption de la loi 42(I)/2025, intitulée Prévention et lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, qui est conforme aux exigences de l'article 26§2 de la Charte.

Compte tenu de ce qui précède, le CEDS estime que la situation au regard de l'article 26§2 est compatible avec les exigences de cette disposition de la Charte, qui pourrait donc être acceptée immédiatement. Toutefois, le CEDS tient à souligner qu'une fois acceptée, les rapports des États sur cette disposition devraient contenir des informations sur la mise en œuvre pratique de la législation.

²¹ [Conclusions 2018, Azerbaïdjan, article 26§1](#)

Article 27§1 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement

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

1. à prendre des mesures appropriées :
 - a. pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités, y compris des mesures dans le domaine de l'orientation et la formation professionnelles ;
 - b. pour tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale ;
 - c. pour développer ou promouvoir des services, publics ou privés, en particulier les services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde ».

Situation à Chypre

Selon le rapport, une nouvelle législation a été introduite en 2022, puis modifiée en avril 2024 et décembre 2024. Elle prévoit un congé parental rémunéré, un congé pour les personnes assurant les soins, un congé pour cause de force majeure ainsi que le droit de demander des modalités de travail flexibles pour les parents et les soignants qui travaillent.

En ce qui concerne le congé parental, la législation prévoit que chaque parent a droit à 18 semaines de congé parental pour chaque enfant. Cette durée est portée à 23 semaines dans le cas des parents veufs et des parents isolés (en cas de perte de la garde ou de non-reconnaissance de l'enfant par l'autre parent). Le congé parental peut être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 15 ans (21 ans si l'enfant est handicapé).

Chaque parent qui travaille bénéficie d'une allocation qui compense en partie sa perte de salaire pendant le congé parental. Depuis le 31 mars 2025, l'allocation est accordée pour une période totale de 8 semaines pour le premier enfant, 10 semaines pour le deuxième enfant, 12 semaines pour le troisième enfant et 14 semaines pour le quatrième enfant et pour chaque enfant supplémentaire. Ces périodes sont prolongées de 4 semaines dans le cas d'un enfant atteint d'un handicap grave ou d'un handicap mental modéré, et de 6 semaines dans le cas d'un handicap total.

Les parents qui sont travailleurs indépendants ont droit aux mêmes prestations de congé parental que les parents salariés.

Pour les périodes de congé parental pour lesquelles aucune allocation n'est versée, les salariés bénéficient d'un crédit de revenus assurables.

Les droits du travail lors d'un congé parental, d'un congé pour les personnes assurant les soins et d'un congé pour cause de force majeure sont garantis comme suit :

- les droits acquis ou en cours d'acquisition par le salarié à la date de début du congé sont maintenus tels quels jusqu'à la fin du congé ;
- les droits susmentionnés ainsi que les modifications qui en découlent, résultant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique, s'appliquent après la fin des congés ;
- le fait de prendre les congés susmentionnés n'a pas d'incidence défavorable sur l'ancienneté des employés, ni sur leur droit à la promotion ou à leur retour à un poste équivalent avec le même niveau de rémunération et d'avantages sociaux ;
- les employés qui ont pris les congés susmentionnés bénéficient des améliorations potentielles des conditions de travail dont ils auraient bénéficié s'ils n'avaient pas pris de congé (à l'exclusion des commissions) ;

- la période d'absence du travail pendant la prise des congés susmentionnés est considérée comme une période d'emploi aux fins du calcul des congés annuels payés auxquels le salarié a droit ;
- la période d'absence du travail pendant les congés susmentionnés est considérée comme une période d'emploi aux fins de l'application de la loi sur la cessation d'emploi ;
- le fait de prendre les congés susmentionnés n'interrompt pas la continuité de l'emploi.

Les autorités indiquent que, dans l'attente d'un examen plus approfondi, les droits énoncés à l'article 27 semblent être effectivement garantis dans la pratique. Néanmoins, à ce stade, elles ne sont pas en mesure d'envisager l'acceptation formelle de cet article. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles actuelles et des cadres de priorisation, elles ont jugé approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une date ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

L'article 27§1 de la Charte traite de la question de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales.

En vertu de l'article 27§1(a), les États doivent veiller à ce que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne fassent l'objet d'aucune discrimination. Ils doivent prendre des mesures positives, notamment par le biais de l'orientation professionnelle, de la formation et de la reconversion, afin d'offrir aux personnes ayant des responsabilités familiales des chances égales d'accéder à l'emploi, de le conserver et de le retrouver.

Lorsque la qualité des services d'emploi standard accessibles à tous est adéquate, il n'est pas nécessaire de fournir des services supplémentaires aux personnes ayant des responsabilités familiales.²²

En vertu de l'article 27§1(b), les États doivent prendre des mesures concernant la durée et l'organisation du temps de travail. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales devraient être autorisés à travailler à temps partiel ou à reprendre un emploi à temps plein. Les périodes d'inactivité pour raisons familiales devraient être prises en compte pour déterminer le droit à une pension et en calculer le montant. La prise en compte des périodes de congé parental dans les régimes de retraite devrait être garantie de manière égale pour les hommes et les femmes.

En vertu de l'article 27§1(c), les États doivent développer des services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde, et les rendre disponibles et accessibles aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. En outre, les parents devraient être autorisés à réduire ou à cesser leur activité professionnelle en raison de la maladie grave d'un enfant. Lorsqu'un État a accepté l'article 16, les modes de garde d'enfants sont traités dans le cadre de cette disposition.

Le CEDS prend note des informations fournies par le Gouvernement. Il reconnaît les progrès législatifs réalisés par Chypre en matière de protection des droits des travailleurs ayant des responsabilités familiales. L'extension des droits à congé, du soutien financier et de la protection de l'emploi constituent des avancées importantes vers le respect de l'article 27§1(a) et (b). Toutefois, le CEDS estime que des informations supplémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de la Charte. Il a notamment besoin d'informations sur les politiques et mesures actives du marché du travail en faveur des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi que sur la disponibilité et l'accès aux services de garde de jour d'enfants et autres modes de garde d'enfants. Dans l'intervalle, le CEDS encourage le

²² En 2020, le CEDS a reporté ses conclusions sur l'article 10§3 (droit à la formation professionnelle : formation professionnelle et reconversion des travailleurs adultes) et l'article 10§4 (droit à la formation professionnelle : chômeurs de longue durée), voir [Conclusion 2020, article 10§3, Chypre](#) et [Conclusions 2020, article 10§4, Chypre](#)

Gouvernement à poursuivre ses efforts et à envisager l'acceptation de l'article 27§1 de la Charte dès que possible.

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

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

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

Situation à Chypre

Il ressort des informations contenues dans le rapport que la situation n'a pas changé.

Les services sociaux sont chargés des politiques sociales visant à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale en proposant des programmes d'aide sociale accessibles et abordables, notamment des services de garde d'enfants jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire.

La loi 109(I)/2014 a introduit un revenu minimum garanti (RMG). Cette prestation vise à garantir un niveau de vie minimum socialement acceptable aux personnes (et aux familles) résidant légalement à Chypre dont les revenus et autres ressources économiques sont insuffisants pour répondre à leurs besoins fondamentaux et particuliers. Les allocations et services supplémentaires comprennent une allocation de logement ou une allocation pour les intérêts d'un prêt immobilier, des subventions pour les taxes municipales et autres prélèvements (sans montant spécifié), les besoins extraordinaires, ainsi que les besoins en matière de soins et d'assistance.

La loi 109(I)/2014 a étendu l'aide publique aux personnes à faibles revenus, aux retraités à faibles revenus et à d'autres groupes de personnes vulnérables.

Le RMG est versé sous forme d'aide financière et/ou de services ; le droit à cette prestation est garanti au demandeur si toutes les conditions prévues par la loi sont remplies. L'une des conditions est d'être inscrit auprès du Service public de l'emploi et de rechercher activement un emploi (la raison et l'objectif étant l'intégration sociale des personnes dans le besoin). En outre, le Service d'administration des prestations sociales travaille en étroite collaboration avec d'autres institutions gouvernementales afin de lever les obstacles qui entravent l'employabilité des personnes dans le besoin. Par exemple, en coopération avec le ministère de l'Éducation, un programme éducatif d'apprentissage de la langue grecque a été mis en place, tant pour les ressortissants de pays tiers que pour les ressortissants d'autres États membres. De plus, les bénéficiaires du RMG ont été orientés vers l'Autorité de développement des ressources humaines pour suivre une formation dans le cadre du « programme gratuit d'entrepreneuriat pour les bénéficiaires du RMG au chômage » prévu par le plan de relance et de résilience de Chypre. Là encore, la raison d'être de cette mesure est de doter les personnes dans le besoin des connaissances et des compétences qui leur permettront d'entrer sur le marché du travail.

Les autorités chypriotes réitèrent leur préoccupation quant à savoir si les catégories d'aide prévues à l'article 30 de la Charte s'appliquent également aux personnes qui ne relèvent pas du champ d'application de la législation nationale actuelle.

Avis du Comité européen des droits sociaux

En ce qui concerne le champ d'application personnel, le CEDS souligne que l'article 30 de la Charte n'est pas applicable aux migrants en situation irrégulière.²³

Le CEDS souligne en outre que l'article 30 exige des États parties qu'ils adoptent une approche globale et coordonnée, qui devrait comprendre un cadre analytique, un ensemble de priorités et des mesures visant à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accès aux droits sociaux fondamentaux. Des mécanismes de suivi impliquant tous les acteurs concernés, y compris la société civile et les personnes touchées par la pauvreté et l'exclusion sociale, devraient être mis en place. Cette approche doit relier et intégrer les politiques de manière cohérente, en allant au-delà d'une approche sectorielle ou axée sur des groupes cibles.

Les mesures prises doivent viser à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accès aux droits sociaux fondamentaux, en particulier l'emploi, le logement, la formation, l'éducation, la culture et l'aide sociale et médicale, en s'attaquant aux phénomènes multidimensionnels de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Elles devraient renforcer l'accès aux droits sociaux, leur suivi et leur application, améliorer les procédures et la gestion des prestations et des services, améliorer l'information sur les droits sociaux et les prestations et services connexes, lutter contre les obstacles psychologiques et socioculturels à l'accès aux droits et, si nécessaire, cibler spécifiquement les groupes et les régions les plus vulnérables.²⁴

L'accès aux droits sociaux fondamentaux est évalué en tenant compte de l'efficacité des politiques, des mesures et des actions mises en œuvre. Tant que la pauvreté et l'exclusion sociale persistent, il convient d'augmenter les ressources déployées pour réaliser les droits sociaux. Des ressources adéquates devraient être allouées pour atteindre les objectifs de la stratégie. Les mesures devraient être adéquates, en termes de qualité et de quantité, à la nature et à l'ampleur de la pauvreté et de l'exclusion sociale dans le pays.

Pour évaluer les situations nationales, le taux de risque de pauvreté d'Eurostat (pourcentage de personnes vivant sous le seuil de pauvreté, fixé à 60 % du revenu médian équivalent) avant et après transferts sociaux est utilisé comme valeur comparative. Parmi les autres indicateurs clés figurent le niveau des ressources (et toute augmentation/diminution) allouées à la réalisation des objectifs de la stratégie et aux groupes cibles.

Dans son Observation interprétative de 2013 concernant l'article 30, le CEDS a souligné que les crises économiques ne devaient pas avoir pour conséquence une réduction de la protection des droits reconnus par la Charte. Les gouvernements sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les droits de la Charte soient effectivement garantis à un moment où les bénéficiaires ont le plus besoin de protection.²⁵

Le CEDS note que le [programme national de réforme de Chypre pour 2024](#) inclut l'inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté parmi ses objectifs politiques et énumère des mesures visant à promouvoir l'inclusion sociale et l'activation des groupes de population vulnérables. Le CEDS note également que, selon les données d'Eurostat, la part de la population vivant sous le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale à Chypre a diminué au cours des cinq dernières années, passant de 18,9 % en 2019 à 17,1 % en 2024 (soit un taux inférieur à la moyenne de l'UE-27 en 2024, qui est de 21 %) – il s'agit là d'un développement positif.

²³ [Fédération européenne des associations nationales travaillant avec les sans-abri \(FEANTSA\) c. Pays-Bas, réclamation n° 86/2012, décision sur le bien-fondé du 2 juillet 2014, §211](#)

²⁴ [Conclusions 2013, Observation interprétative de l'article 30](#)

²⁵ Ibid.

Le CEDS prend note des informations fournies par le Gouvernement. Il estime que des informations complémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de la Charte. Il a notamment besoin d'informations sur l'approche globale adoptée pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale ; sur la manière dont les autorités mesurent la pauvreté et l'exclusion sociale ; sur les mesures mises en œuvre et l'existence de mécanismes de coordination de ces mesures ; sur les données relatives aux ressources budgétaires allouées à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ; ainsi que sur les mécanismes de suivi couvrant tous les domaines de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Dans l'intervalle, le CEDS encourage le Gouvernement à poursuivre ses efforts et à envisager l'acceptation de l'article 30 de la Charte dès que possible.

Article 31 – Droit au logement

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

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

Situation à Chypre

Le rapport ne fournit aucune information concernant l'article 31§§1 et 2 de la Charte.

En ce qui concerne l'article 31§3, le rapport indique que le défi consistant à garantir des logements abordables, traditionnellement concentré dans les grands centres urbains comme Limassol et Nicosie, s'est désormais étendu à d'autres régions. Ce problème a été exacerbé par l'augmentation de la demande étrangère de biens immobiliers et la hausse des coûts de construction due à l'inflation. En conséquence, l'accès à un logement abordable reste l'un des problèmes sociaux les plus urgents du pays. Pour y remédier, le Gouvernement a mis en place diverses mesures de soutien ces dernières années, telles que la subvention des taux d'intérêt hypothécaires, l'aide financière à l'achat ou à la construction de logements et des incitations au logement dans les régions montagneuses ou défavorisées. Cependant, ces mesures n'ont pas entièrement résolu le problème, en particulier pour les jeunes et les jeunes couples, qui continuent de se heurter à des obstacles importants pour accéder à des logements abordables.

Une nouvelle politique du logement, annoncée en octobre 2023, prévoit l'allocation d'environ 77 millions d'euros sur cinq ans et introduit des mesures à plusieurs niveaux visant à la fois à augmenter le parc immobilier et à faciliter l'accès des citoyens à des options abordables. Des initiatives telles que le programme « Rénover et louer » (2024) encouragent la rénovation de logements inoccupés, avec l'obligation de les louer à des prix abordables pendant quatre années consécutives. Cela permettra d'augmenter l'offre de logements et d'améliorer la qualité des propriétés disponibles à des loyers abordables. Le programme « Construire pour louer » encourage les projets immobiliers qui incluent des logements abordables parallèlement à des projets privés.

Des programmes complémentaires ciblent des groupes spécifiques, notamment les jeunes et les jeunes couples jusqu'à 41 ans, en leur apportant une aide financière pour l'achat de logements d'une superficie maximale de 150 m². Un programme d'aide lancé en mai 2022 dans le cadre du plan de relance et de résilience de Chypre 2021-2026 a introduit des incitations pour le secteur privé, et plus particulièrement pour les propriétaires ou locataires de bâtiments existants dans le centre-ville de Nicosie, afin de rénover leurs propriétés dans le but principal de les convertir en logements étudiants abordables.

Ces efforts combinés reflètent l'engagement de Chypre à garantir que le logement reste accessible à tous les citoyens, en particulier ceux qui sont confrontés à des contraintes financières.

Les autorités indiquent que, dans l'attente d'un examen plus approfondi, les droits énoncés à l'article 31§3 semblent être effectivement garantis dans la pratique. Néanmoins, à ce stade, elles ne sont pas en mesure d'envisager l'acceptation formelle de cet article. L'acceptation formelle de dispositions supplémentaires de la Charte implique un processus interne complexe. Compte tenu des capacités institutionnelles actuelles et des cadres de priorisation, elles ont jugé approprié de reporter l'examen de l'acceptation formelle à une date ultérieure.

Avis du Comité européen des droits sociaux

En vertu de l'article 31§1 de la Charte, les États doivent garantir à chacun le droit à un logement adéquat. Un logement adéquat est un logement qui : 1) est sûr du point de vue sanitaire et hygiénique et dispose de tous les équipements de base (tels que l'eau, le chauffage, l'évacuation des déchets, les installations sanitaires et l'électricité) ; 2) n'est pas surpeuplé, i.e. la taille du logement doit être adaptée au nombre de personnes et à la composition du ménage qui y réside ; 3) offre une sécurité d'occupation garantie par la loi.

Afin de garantir que le parc immobilier est adéquat, les autorités publiques doivent prendre les mesures appropriées, telles que dresser un inventaire du parc immobilier, prononcer des injonctions à l'encontre des propriétaires qui ne respectent pas leurs obligations, adopter des règles d'urbanisme et des obligations d'entretien pour les propriétaires, et prendre des mesures de protection contre l'interruption des services essentiels tels que l'eau, l'électricité et le téléphone. Les autorités publiques doivent également promouvoir l'accès au logement pour différents groupes de personnes vulnérables, telles que les personnes à faibles revenus, les chômeurs, les familles monoparentales, les jeunes, les personnes handicapées, y compris celles souffrant de troubles mentaux. Par conséquent, au-delà des dispositions légales, une mise en œuvre effective est nécessaire.

L'article 31§2 traite de la prévention et de la réduction du sans-abrisme. Les États doivent prendre des mesures pour empêcher que des groupes de personnes vulnérables ne se retrouvent sans abri, notamment en garantissant l'accès au logement social et en mettant en place des procédures visant à limiter le risque d'expulsion. Les expulsions doivent être régies par des règles de procédure qui protègent suffisamment les droits des personnes concernées. Les personnes menacées d'expulsion doivent bénéficier d'une protection juridique, notamment l'obligation de consulter les parties concernées afin de trouver des solutions alternatives à l'expulsion, et l'obligation de fixer un délai de préavis raisonnable avant l'expulsion. Si elles ne peuvent être évitées, les expulsions doivent être effectuées dans des conditions qui respectent la dignité des personnes concernées. Les expulsions effectuées pendant la nuit ou pendant la période hivernale doivent être interdites par la loi, et les autorités doivent adopter des mesures pour reloger ou aider financièrement les personnes concernées.

Afin de prévenir le sans-abrisme, des mesures d'urgence, telles que l'hébergement, doivent être mises en place, accompagnées de procédures visant à trouver un logement plus permanent. Les conditions dans les hébergements temporaires doivent permettre de vivre dans le respect de la dignité humaine.

L'article 31§3 traite de l'accessibilité financière du logement, en particulier pour les personnes disposant de ressources limitées. Un logement est considéré comme abordable lorsqu'un ménage peut payer les coûts initiaux liés au logement (hypothèque, caution, loyer anticipé) ainsi que le loyer actuel et/ou d'autres coûts (charges, frais d'entretien et de gestion) sur le long terme tout en conservant un niveau de vie minimum, tel que défini par la société dans laquelle le ménage est situé. Les logements sociaux doivent cibler les personnes les plus défavorisées et les aides au logement doivent être accessibles au moins aux groupes à faibles revenus et défavorisés. Plus précisément, les États parties sont tenus d'adopter des systèmes complets d'aide au logement afin de protéger

les segments de la population à faibles revenus et défavorisés, et doivent garantir une offre suffisante de logements abordables. Les délais d'attente pour l'attribution d'un logement ne doivent pas être excessifs, et des recours juridiques et non juridiques doivent être disponibles lorsque les délais d'attente sont longs.

Enfin, le droit au logement doit être garanti sans discrimination, en particulier à l'égard des Roms ou des gens du voyage.

Le CEDS prend note des informations fournies par le Gouvernement. Il estime que des informations supplémentaires sont nécessaires pour évaluer si la situation en droit et en pratique est compatible avec les exigences de la Charte. Il a notamment besoin d'informations :

- concernant l'article 31§1
 - sur la définition juridique de la notion de « logement adéquat » ;
 - sur le pourcentage de la population vivant dans un logement inadéquat, et les mesures prises pour améliorer la situation ;
 - sur les autorités chargées de veiller au respect des normes applicables en matière de logement adéquat, la possibilité qu'elles ont d'effectuer (ou non) des inspections, la fréquence de ces inspections et le suivi des décisions de non-conformité ;
 - sur l'existence de recours judiciaires ou autres concernant le droit à un logement adéquat ;
- concernant l'article 31§2
 - sur le cadre juridique applicable aux expulsions ;
 - sur les mesures prises pour prévenir le sans-abrisme des catégories de personnes vulnérables et réduire le nombre de personnes sans domicile ;
- concernant l'article 31§3
 - sur les mesures prises pour garantir une offre suffisante de logements abordables, notamment en ce qui concerne le nombre de demandes de logement social, le délai d'attente moyen pour l'attribution d'un logement social et les recours disponibles ;
 - sur les aides au logement, que ce soit dans le cadre du système d'aide au logement ou dans celui de l'assistance sociale.

Dans l'intervalle, le CEDS encourage le Gouvernement à poursuivre ses efforts et à envisager l'acceptation de l'article 31 de la Charte dès que possible.

ANNEXE I : Fiche d'information sur Chypre et la Charte sociale européenne

(avril 2024)

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

Chypre a ratifié la Charte sociale européenne le 7 mars 1968 et la Charte sociale européenne révisée le 27 septembre 2000, acceptant 63 de ses 98 paragraphes.

En octobre 2011, Chypre a accepté d'être liée par 8 dispositions supplémentaires de la Charte révisée, portant ainsi à 71 le nombre total de dispositions acceptées sur les 98 paragraphes.

Elle a accepté le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives le 6 août 1996, mais n'a pas encore fait de déclaration permettant aux ONG nationales de présenter des réclamations collectives.

La Charte dans le droit interne

Une fois publiés au Journal officiel, les traités conclus conformément à la Constitution prévalent sur toute loi nationale (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	Gris = dispositions acceptées									

¹ Sous-paragraphe 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 cinq ans après la ratification. Il a adopté [des rapports concernant Chypre](#) en 2006, 2012, 2015 et 2020.

De plus amples informations sur les rapports relatifs aux dispositions non acceptées sont disponibles sur la [page web correspondante](#) du site du Conseil de l'Europe.

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne²⁶

I. La procédure de réclamations collectives²⁷

Réclamations collectives (procédures en cours)

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

Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Chypre (réclamation n°127/2016)

Violation de l'article 20 (droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe)

[Décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2019](#)

Suivi de la décision :

- Recommandation [CM/RecChS\(2021\)4](#) (adoptée par le Comité des Ministres le 17 mars 2021, lors de la 1399e réunion des Délégués des Ministres).
- [Evaluation](#) du Comité européen des droits sociaux du suivi (février 2023).

²⁶ 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 aux [pages correspondantes du site web du Conseil de l'Europe](#) ainsi que dans la [base de données HUDOC](#) et le [Digest de jurisprudence du Comité](#).

²⁷ Des informations détaillées sur la procédure de réclamations collectives sont disponibles à la [page web correspondante](#).

II. Le système de rapports²⁸

Rapports soumis par Chypre

Entre 1970 et 2024, Chypre a soumis 21 rapports sur l'application de la Charte de 1961 et 18 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le [17^e rapport](#), soumis le 24/02/2023, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 4 « Enfants, familles et migrants » (articles 7, 8, 16, 17, 16, 19, 27 et 31).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2024.

Le 24 novembre 2023, un [rapport ad hoc sur la crise du coût de la vie a été soumis par Chypre](#).²⁹

²⁸ Conformément à une [décision de 2006 du Comité des Ministres](#), les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États ont soumis un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte a fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.

Conformément à une [décision de 2014 du Comité des Ministres](#), les États ayant accepté la procédure de réclamations collectives ont soumis 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 a fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.

Conformément à une [décision des Délégués des Ministres](#) de 2022, les dispositions de la Charte sur lesquelles les États soumettent un rapport sont à présent divisées en deux groupes thématiques, et un rapport sur un groupe thématique est soumis tous les deux ans. Ainsi chaque disposition acceptée de la Charte fait l'objet d'un examen pour chaque État tous les quatre ans.

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](#).

²⁹ En marge de la [décision des Délégués des Ministres](#) adoptée le 27 septembre 2022, concernant le [nouveau système](#) de présentation des rapports en vertu de la Charte sociale européenne, le Comité européen des droits sociaux et le Comité gouvernemental ont décidé de demander un rapport ad hoc sur la crise du coût de la vie à tous les États parties.

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2020

- ▶ *Article 1§2 – Droit au travail - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*
La durée du service en remplacement du service militaire, qui s'élève à près de trois ans, est excessive et constitue une restriction disproportionnée du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris.
- ▶ *Article 1§3 - Droit au travail - Services gratuits de placement*
Il n'est pas établi que les services gratuits de placement fonctionnent de manière efficace.
- ▶ *Article 10§1 – Droit à la formation professionnelle - Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*
Il n'est pas établi que le droit à la formation professionnelle soit garanti de manière effective.
- ▶ *Article 10§5 – Droit à la formation professionnelle - Pleine utilisation des moyens disponibles*
Il n'est pas établi que les ressortissants des autres Etats parties à la Charte résidant légalement à Chypre bénéficient d'un traitement égal en ce qui concerne les droits d'inscription et l'aide financière dans l'enseignement supérieur.
- ▶ *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 :
 - une protection effective contre la discrimination dans l'emploi soit garantie aux personnes handicapées ;
 - les personnes handicapées bénéficient effectivement de l'égalité d'accès à 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'est pas établi que :
 - les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux transports ;
 - les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux technologies de communication ;
 - les personnes handicapées jouissent d'un accès effectif aux activités culturelles et aux 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*
La transparence salariale n'est pas garantie.
- ▶ *Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement*
 - Les salariés qui n'ont pas été employés par leur employeur pendant une période continue de 26 semaines (période d'essai) n'ont pas droit à la protection contre le licenciement.
 - Les catégories de personnes exclues de la protection contre le licenciement illégal vont au-delà de ce qui est autorisé par l'annexe de la Charte.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2021

- ▶ *Article 3§1 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail - Sécurité, santé et milieu du travail*
Il n'est pas établi que les représentants et les comités de sécurité soient consultés dans la mise en œuvre des politiques et stratégies nationales au niveau des entreprises.
- ▶ *Article 11§3 - Droit à la protection de la santé - Prévention des maladies et accidents*
Il n'est pas établi que les mesures adéquates ont été prises pour prévenir les accidents.

³⁰ Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#).

- ▶ *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*
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

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2022 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement de Chypre sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus). Cependant, aucune décision n'était concernée en 2022.

Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir 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 2023

- ▶ *Article 7§1 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail avant 15 ans*
La durée du temps de travail de sept heures et 15 mn effectués en dehors des périodes scolaires est excessive et ne correspond donc pas à la définition des travaux légers.
- ▶ *Article 7§3 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*
La durée de travail autorisée de quatre heures par jour en période scolaire, s'agissant de travaux légers, est excessive pour des enfants âgés de 13 à 15 ans, ce qui risque de les empêcher de profiter pleinement de cette instruction.
- ▶ *Article 8§1 - Droit des travailleuses à la protection de la maternité - Congé de maternité*
Le montant minimum de l'allocation de maternité est insuffisant.
- ▶ *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*
Un traitement non moins favorable que celui des nationaux n'est pas garanti aux travailleurs migrants en ce qui concerne le logement.
- ▶ *Article 19§6 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Regroupement familial*
 - Les regroupants doivent résider dans l'État d'accueil depuis au moins deux ans avant d'obtenir le regroupement familial ;

- Les conjoints doivent être âgés de plus de 21 ans avant de pouvoir bénéficier du regroupement familial ;
 - Le permis de séjour d'un membre de la famille du regroupant peut être révoqué si le permis de séjour du regroupant prend fin et que le membre de la famille ne dispose pas encore d'un droit 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 prévus aux articles 19§1, 19§4, 19§6 et 19§9s'appliquent également aux travailleurs migrants indépendants.
- *Article 27§2 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement - Congé parental*
Pendant la période de référence, les employés bénéficiant d'un congé parental ne sont pas rémunérés.
- *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 pas ordonner la réintégration d'un salarié illégalement licencié lorsque l'entreprise concernée compte moins de 20 salariés.

Le Comité a également considéré que l'absence d'informations demandées sur les articles 7§7, 7§8, 7§10, 8§2, 19§1, 19§6 et 19§9 constitue une violation par Chypre de l'obligation qui lui incombe de présenter des rapports en vertu de l'article C de la Charte.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés :

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

- ▶ Article 1§1 - Conclusions 2020
- ▶ Article 1§4 - Conclusions 2020
- ▶ Article 10§3 - Conclusions 2020
- ▶ Article 10§4 - Conclusions 2020
- ▶ Article 15§1 - Conclusions 2020

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

- ▶ Article 3§2 - Conclusions 2021
- ▶ Article 3§3 - Conclusions 2021
- ▶ Article 11§1 - Conclusions 2021
- ▶ Article 11§2 - Conclusions 2021
- ▶ Article 12§3 - Conclusions 2021
- ▶ Article 14§2 - Conclusions 2021

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

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

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

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 21juin 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.

ANNEXE II : Déclaration de Vilnius



PRESIDENCY OF LITHUANIA
Council of Europe
May – November 2024

PRÉSIDENCE DE LA LITUANIE
Conseil de l'Europe
Mai – Novembre 2024



MINISTRY
OF SOCIAL SECURITY AND LABOUR
REPUBLIC OF LITHUANIA



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



Conférence à haut niveau sur la Charte sociale européenne,
« dans le but de prendre des engagements supplémentaires au titre de la Charte dans la mesure du possible »
3-4 juillet 2024, Vilnius, Lituanie

DÉCLARATION DE VILNIUS

1. Dans la Déclaration de Reykjavík (mai 2023), les chefs d'État et de gouvernement du Conseil de l'Europe ont confirmé que « [l]a justice sociale est essentielle à la stabilité et à la sécurité démocratiques » et ont « réaffirm[é leur] plein engagement en faveur de la protection et de la mise en œuvre des droits sociaux tels qu'ils sont garantis par le système de la Charte sociale européenne ». Ils ont proposé l'organisation d'une conférence à haut niveau sur la Charte » en vue de prendre d'autres engagements au titre de la Charte, dans la mesure du possible ».
2. Lors de la 133^e session ministérielle du 17 mai 2024, le Comité des Ministres a réaffirmé que la justice sociale et l'action du Conseil de l'Europe en matière de droits sociaux jouent un rôle crucial pour la stabilité et la sécurité démocratiques. Les ministres ont réaffirmé leur attachement au système de la Charte sociale européenne et, dans leurs décisions, ils ont souligné l'importance de la Charte et de ses procédures de suivi et se sont félicités de l'organisation de la conférence à haut niveau.
3. Conformément aux principes énoncés dans la Déclaration et le Programme d'action de Vienne, tous les droits de l'Homme sont universels, indissociables, interdépendants et intimement liés. Ces droits incluent les droits sociaux, tels que les droits liés au travail, à l'éducation, au logement, à la protection sociale, à la santé et au bien-être et aux aspects de l'environnement liés aux droits de l'Homme. La lutte contre les inégalités et l'exclusion sociale est vitale pour tous, et en particulier pour les individus défavorisés. Elle est aussi cruciale pour la mise en œuvre des objectifs de développement durable tels que définis par le Programme à l'horizon 2030 des Nations Unies.
4. Le Conseil de l'Europe a été créé avec la conviction que « la consolidation de la paix fondée sur la justice et la coopération internationale est d'un intérêt vital pour la préservation de la société humaine et de la civilisation ». Le progrès social a été inscrit dans le Statut de l'Organisation (STE n° 1) comme pierre angulaire d'une paix durable. La poursuite de la guerre d'agression de la Fédération de Russie contre l'Ukraine a des conséquences immédiates et durables sur la jouissance des droits de l'Homme, dont les droits sociaux, des Ukrainiens et de toutes les personnes touchées, et, de manière très significative, des femmes et des enfants. Les répercussions ont été et continuent également d'être ressenties dans toute l'Europe et dans le monde entier, notamment sur l'économie et le commerce mondiaux, en particulier avec la hausse du coût de la vie et l'aggravation de l'insécurité alimentaire.
5. La justice sociale et le respect, la protection et la mise en œuvre des droits sociaux, tels qu'ils sont notamment garantis par le système de la Charte sociale européenne, sont essentiels pour promouvoir la stabilité et la sécurité démocratiques. Il est également très important de répondre aux défis nouveaux ou émergents et d'éviter le risque d'une nouvelle érosion de la protection des droits sociaux et de l'accroissement des inégalités, afin de maintenir la cohésion sociale dans nos sociétés.
6. Grâce à ses mécanismes de suivi, sous forme de rapports et de réclamations collectives, la Charte fournit des éléments de gouvernance efficaces au travers du Comité européen des droits sociaux et du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale (ci-après « le Comité gouvernemental »), dans la poursuite de la justice sociale et de la protection des droits sociaux.

7. À l'occasion de cette conférence à haut niveau, qui coïncide avec le 25^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la Charte révisée et le 75^e anniversaire du Conseil de l'Europe, les représentants des États membres du Conseil de l'Europe :

- a. soulignent l'importance de disposer d'un cadre solide et réactif en matière de droits sociaux dans toute l'Europe, fondé notamment sur les traités pertinents, dont le système de la Charte sociale européenne. Il est de notre devoir collectif de promouvoir le respect et le développement continu des droits sociaux, à la fois en tant que droits de l'Homme et en tant que vecteurs de croissance économique, de progrès social et de cohésion sociale, de paix, de sécurité et de stabilité ;
- b. affirment que les violations de la paix et les agressions militaires sont incompatibles avec les obligations des États en matière de droits de l'Homme en général et de droits sociaux en particulier. À cet égard, se félicitent de la solidarité envers le peuple ukrainien et de la protection sociale offerte par les États membres du Conseil de l'Europe aux personnes temporairement déplacées ;
- c. reconnaissent la possibilité offerte par la Charte aux États parties d'accroître progressivement leurs engagements visant à respecter, à protéger et à mettre en œuvre les droits sociaux, un processus qui peut et doit être encore renforcé en poursuivant un dialogue constructif et consolidé entre les autorités nationales compétentes et les organes de la Charte, ainsi qu'avec les partenaires sociaux ;
- d. se félicitent de l'engagement des États membres du Conseil de l'Europe pour la promotion de la justice sociale, et en particulier des efforts déployés par les États membres pour accepter un niveau élevé d'engagement en faveur des droits sociaux, ainsi que des mesures effectives prises par les États Parties à la Charte sociale européenne pour donner suite aux constats et conclusions du Comité européen des droits sociaux, le cas échéant ;
- e. rappellent que la Banque de développement du Conseil de l'Europe, conformément à son mandat social unique, contribue au renforcement de la cohésion sociale par le biais de projets ayant une valeur sociale au sein de ses membres ;
- f. se félicitent des décisions adoptées par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe pour améliorer la mise en œuvre du système de la Charte et ses procédures de suivi. Il s'agit notamment d'inviter le Comité européen des droits sociaux à appliquer, dans la mesure du possible, les dispositions existantes de la Charte à des situations nouvelles ou en évolution en matière de politiques sociales, et de renforcer le rôle de suivi et de réflexion du Comité gouvernemental ;
- g. reconnaissent le rôle crucial des corps exécutifs et législatifs nationaux dans le renforcement de la protection des droits sociaux par le biais de l'action législative, en particulier le rôle que jouent les parlements dans le processus de ratification des traités internationaux, et l'acceptation d'engagements supplémentaires au titre de la Charte ;

8. En conséquence, les représentants des États membres du Conseil de l'Europe :

- a. s'engagent à respecter, protéger et mettre en œuvre les droits sociaux en général et, pour les États Parties à la Charte, à accorder une attention constante aux défis et aux possibilités de mise en œuvre des exigences de la Charte et, à cette fin, encouragent les États parties à utiliser pleinement toutes les possibilités de dialogue renforcé offertes entre les organes de la Charte, les États Parties et les partenaires sociaux ;
- b. encouragent les États membres à envisager de ratifier la Charte sociale européenne révisée de 1996, en s'efforçant, parallèlement aux approches politiques des États membres, de soutenir l'objectif déclaré du Conseil de l'Europe de faciliter le progrès économique et social ;
- c. proposent d'examiner régulièrement les possibilités d'accepter des engagements supplémentaires au titre de la Charte, notamment la procédure de réclamations collectives ;

- d. invitent le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe à :
- i. favoriser la poursuite des discussions avec les autorités nationales et les autorités locales et régionales compétentes, ainsi qu'avec les partenaires sociaux, afin de promouvoir une approche de la politique sociale fondée sur les droits et le partage des connaissances et des bonnes pratiques pour répondre aux préoccupations et défis communs persistants et émergents. Les domaines suivants pourraient être couverts :
 - les inégalités, les faibles revenus et l'exclusion sociale, le logement et l'évolution démographique ;
 - toute forme de discrimination ayant un impact sur la pleine jouissance des droits sociaux ;
 - la dimension des droits sociaux liée au mandat de la Déclaration de Reykjavík « pour renforcer [les] travaux sur les aspects de l'environnement liés aux droits de l'homme » ;
 - les défis persistants et émergents dans le domaine du travail, avec une attention nécessaire à la liberté d'association et à la négociation collective, aux nouvelles formes d'emploi, la transition vers une économie verte, le numérique, en particulier l'avènement de l'intelligence artificielle, l'évolution technologique, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, de manière très significative, les questions de la participation et de la dignité (incluant la protection contre toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel) sur le lieu de travail ;
 - ii. accorder une priorité accrue aux activités de coopération dans le domaine des droits sociaux en vue d'améliorer la mise en œuvre de la Charte à la lumière des résultats du suivi du Comité européen des droits sociaux et des recommandations connexes du Comité des Ministres. Le volet « droits sociaux » du Plan d'action du Conseil de l'Europe pour l'Ukraine « Résilience, relance et reconstruction 2023-2026 » est un exemple inspirant de ce type d'activités ;
 - iii. assurer la coopération entre les entités et les comités du Conseil de l'Europe dans le domaine des droits sociaux, et continuer de travailler ensemble tout en explorant les possibilités d'accroître la coopération avec d'autres organisations internationales ainsi qu'avec l'Union européenne pour promouvoir les droits sociaux tels qu'ils sont garantis par la Charte sociale européenne et ses protocoles ;
 - iv. rester ouvert à l'examen d'éventuelles mesures visant à optimiser davantage le système de la Charte ;
 - v. examiner régulièrement la nécessité de convoquer cette conférence de haut niveau pour relever les défis contemporains en matière de politique sociale, en tenant également compte des résultats attendus.

ANNEXE III : Recueil de la jurisprudence du CEDS

Lien : [DIGEST DE JURISPRUDENCE DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX](#)