



mars 2018

## **Charte sociale européenne**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

**CHYPRE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le présent chapitre concerne Chypre, qui a ratifié la Charte le 27 septembre 2000. L'échéance pour remettre le 13<sup>ème</sup> rapport était fixée au 31 octobre 2017 et Chypre l'a présenté le 14 novembre 2017.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2),
- droit à une rémunération équitable (article 4),
- droit syndical (article 5),
- droit de négociation collective (article 6),
- droit à l'information et à la consultation (article 21),
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22),
- droit à la dignité au travail (article 26),
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28),
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

Chypre a accepté toutes les dispositions de ce groupe, excepté les articles 2§4, 4§1, 4§2, 4§3, 4§4, 21 et 26.

La période de référence est fixée du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à Chypre concernent 15 situations et sont les suivantes :

- 9 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§5, 2§6, 2§7, 5, 6§1, 6§3, 22 et 28 ;
- 4 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 2§3, 4§5 et 6§4.

En ce qui concerne les 2 autres situations, relatives aux articles 6§2 et 29, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par Chypre en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

\* \* \*

Le prochain rapport que doit soumettre Chypre est un rapport simplifié qui concerne le suivi donné aux décisions sur le bien-fondé des réclamations collectives suivantes au sujet desquelles le Comité a constaté une violation.

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

\* \* \*

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter), ainsi que dans la base de données HUDOC.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2014) et a demandé s'il était des circonstances où certaines catégories de travailleurs pouvaient être amenées à effectuer plus de 60 heures par semaine, heures supplémentaires comprises.

Le rapport indique en réponse que selon les lois de 2002 à 2007 relatives au temps de travail, la durée hebdomadaire de travail ne doit pas excéder 48 heures, heures supplémentaires comprises. Toutefois, cette limite peut être dépassée avec l'accord du salarié et à condition que la réglementation générale en matière de santé et de sécurité au travail soit respectée, qu'il n'y ait aucune conséquence pour le salarié s'il refuse, que l'employeur tienne un registre de tous les travailleurs qui acceptent d'effectuer des heures supplémentaires, que les autorités habilitées à interdire ou à limiter le dépassement de la durée hebdomadaire de travail puissent accéder à ce registre et que l'employeur fournisse aux autorités compétentes, à leur demande, des informations sur l'accord du salarié. Le rapport ne précise pas quelles sont les limites à cette situation. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif que la durée hebdomadaire de travail des salariés qui acceptent de travailler plus de 48 heures par semaine peut dépasser 60 heures.

Le rapport ajoute que les dispositions limitant la durée hebdomadaire de travail à 48 heures ne s'appliquent pas aux salariés dont la durée de travail ne peut être calculée ou prédéterminée ou est fixée par les salariés eux-mêmes, ni aux cadres supérieurs ou aux personnes habilitées à prendre des décisions, ni aux salariés qui sont membres de la famille de l'employeur, ni aux personnes travaillant au service des Églises et des communautés religieuses. Aucune limite n'est fixée à la durée hebdomadaire de travail de ces catégories de salariés. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif que la durée hebdomadaire de travail de ces catégories de salariés peut dépasser 60 heures.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé quelle était la réglementation applicable au régime des astreintes et si des périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées, en tout ou en partie, comme temps de repos. Le rapport indique, en réponse à la question du Comité, qu'il n'existe pas de réglementation spécifique du régime des astreintes.

En réponse à la question du Comité concernant les manquements à la réglementation relative à la durée du travail constatés par les services de l'Inspection du travail, le rapport précise qu'en 2017, 21 cas de non-respect de la durée légale du travail ont été examinés par les tribunaux (hors période de référence). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les manquements à la réglementation relative à la durée du travail qui auraient été constatés par les services de l'Inspection du travail pendant la période de référence.

Le Comité relève dans les données Eurostat que la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps plein, en légère diminution, est passée de 42,5 heures en 2013 à 42,2 heures en 2016.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que la durée hebdomadaire de travail de certaines catégories de salariés peut excéder 60 heures.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé que la situation était conforme à l'article 2§2 de la Charte et a demandé si les modifications apportées en octobre 2013 à la législation régissant les heures d'ouverture des commerces avait eu une incidence sur les dispositions relatives aux jours fériés.

En réponse, le rapport précise qu'en vertu de la loi n° 70 de 2015, qui a modifié les dispositions relatives aux jours fériés en ce qui concerne les employés de commerce, le dimanche de Pâques est un jour férié pour les employés qui travaillent dans les commerces ouverts les dimanches.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 3 - Congés payés annuels*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2014) et a demandé que le prochain rapport confirme, à la lumière des dispositions pertinentes, que les congés annuels ne pouvaient être remplacés par une compensation financière et que les travailleurs ne pouvaient pas renoncer auxdits congés.

Le rapport indique en réponse que tous les salariés ont droit à au moins quatre semaines de congés payés annuels. Il n'est possible de remplacer les congés annuels par une compensation financière qu'en cas de cessation d'emploi. Toute violation du droit susmentionné est passible de sanctions, à savoir l'emprisonnement de l'employeur ou une amende d'un montant de 3 400 €, ou les deux. Le rapport ne précise pas si les salariés ont la possibilité de renoncer à leurs congés annuels. Par conséquent, le Comité réitère sa question.

En réponse à la question posée par le Comité concernant le droit des salariés de prendre chaque année au moins deux semaines de congés ininterrompus et la possibilité de reporter, au-delà de deux semaines, les congés annuels dans des circonstances particulières définies par le droit interne, le rapport précise que selon les lois de 1967 à 2011 relatives aux congés payés annuels, les salariés ont droit à neuf jours ouvrés de congés ininterrompus par an. Lesdits congés sont payés par la caisse des congés annuels, qui opère sous l'autorité du ministère de l'Assurance sociale. Le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte, au motif que tous les employés n'ont pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé si, en cas de maladie ou d'accident pendant ses congés annuels, le salarié avait le droit de prendre à une date ultérieure les jours de congés correspondants. En réponse, le rapport mentionne l'article 6 des lois de 1967 à 2011 relatives aux congés payés annuels et confirme que les salariés sont en droit de récupérer les jours perdus à un autre moment s'ils tombent malade ou ont un accident pendant leurs congés annuels.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte au motif que tous les employés n'ont pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Ayant examiné la situation au regard du repos hebdomadaire dans ses précédentes conclusions, il ne s'attachera par conséquent, dans la présente conclusion, qu'aux évolutions récentes et aux informations supplémentaires.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé que le prochain rapport précise si des conventions collectives ou des accords d'entreprise admettant des dérogations à la loi n° 63(I)/2002 relative à l'organisation du temps de travail avaient été conclus et quelles mesures étaient considérées comme offrant une « protection appropriée » aux travailleurs dont le repos hebdomadaire était suspendu.

Le rapport indique, en réponse à la question du Comité, qu'aucune convention ou accord de ce type n'ont été conclus.

En réponse à la question posée par le Comité de savoir si l'employeur pouvait toujours choisir d'accorder un repos continu de 48 heures sur une période de 14 jours et à sa demande d'informations à cet égard, le rapport confirme que la situation n'a pas changé sur ce point.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant la durée de repos hebdomadaire garantie aux salariés dont les heures de travail ne peuvent être calculées ou prédéterminées ou sont fixées par les salariés eux-mêmes, aux cadres supérieurs ou aux personnes habilitées à prendre des décisions, aux salariés qui sont membres de la famille de l'employeur et aux personnes travaillant au service des Églises et des communautés religieuses.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de Chypre est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation de Chypre en ce qui concernait le droit des salariés de recevoir des informations sur leur contrat de travail était conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Le Comité note que le cadre juridique régissant l'obligation faite aux employeurs de fournir à leurs salariés des informations sur leur contrat de travail n'a pas changé et il renouvelle par conséquent sa précédente conclusion de conformité.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 7 - Travail de nuit*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que dans l'attente des informations demandées, la situation de Chypre était conforme à l'article 2§7 de la Charte, et a demandé que le prochain rapport précise si une consultation permanente des représentants des travailleurs était prévue s'agissant du recours au travail de nuit, quelles étaient les conditions de son exercice et quelles mesures étaient prises en vue de concilier les impératifs des salariés et la nature particulière du travail de nuit.

Le rapport indique en réponse que selon les lois de 1996 à 2015 relatives à la santé et à la sécurité au travail et les règlements correspondants, les employeurs doivent évaluer les risques auxquels sont confrontés les travailleurs de nuit et consulter les délégués à la sécurité du personnel sur les questions de santé et de sécurité au travail. Les employeurs doivent aussi consulter les salariés ou leurs représentants dans le cadre de l'évaluation des risques liés au travail de nuit et concernant les mesures à prendre pour répondre aux besoins des salariés qui travaillent de nuit.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les règles applicables, en ce qui concerne le travail de nuit, aux salariés dont les heures de travail ne peuvent être calculées ou prédéterminées ou sont fixées par les salariés eux-mêmes, aux cadres supérieurs ou aux personnes habilitées à prendre des décisions, aux salariés qui sont membres de la famille de l'employeur et aux personnes travaillant au service des Églises et des communautés religieuses.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de Chypre est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

#### **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

##### *Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation non conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que les garanties empêchant les travailleurs de renoncer au droit à la limitation des retenues sur salaire étaient insuffisantes. Le Comité a demandé que le prochain rapport contienne des informations sur un certain nombre de points.

Le Comité a demandé que le rapport suivant précise les circonstances dans lesquelles les retenues sur salaire sont réputées compatibles avec l'obligation d'assurer la subsistance du travailleur et sur les limites appliquées. Il a également demandé des informations sur les attributions de salaire autorisées par la loi. Le rapport indique en réponse que les retenues sur salaire ne sont autorisées que si elles sont prévues par des dispositions législatives ou la réglementation d'un fonds de pension, d'une caisse de prévoyance ou d'un régime d'assurance maladie, si elles sont ordonnées par une décision de justice, si elles viennent compenser une perte ou un dommage subi par l'entreprise en raison d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave du salarié, et à condition que celui-ci y ait consenti. Les besoins essentiels des travailleurs sont définis au regard des lois relatives au revenu minimum garanti, plus précisément, il est procédé à une comparaison entre la somme totale que représentent les besoins essentiels et le montant des revenus du foyer. En ce qui concerne les retenues sur salaire en vertu de la loi sur la protection des rémunérations, le ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Sécurité sociale « *exerce son pouvoir discrétionnaire* » en la matière et tient compte de la situation personnelle des travailleurs. Le rapport ne donne aucune information sur les cessions de salaire autorisées par la loi. Le Comité réitère donc sa question.

Le Comité a aussi demandé des informations sur les limites appliquées dans la pratique aux composantes des rémunérations servies sous la forme d'avantages en nature, sur les modalités d'obtention du consentement du travailleur et/ou sur les conséquences pratiques de l'interdiction d'inciter le salarié à utiliser les magasins ou services gérés par l'employeur. Le rapport indique qu'une partie de la rémunération peut être versée en nature, si telle est la pratique dans un secteur spécifique ou une activité économique donnée, mais précise que, dans tous les cas, il ne peut s'agir de boissons alcoolisées ou de substances dangereuses. Il existe certaines limites aux formes de rémunération en nature, qui portent sur le caractère adéquat des produits en question, qui doivent être bénéfiques pour le salarié ou sa famille, sur leur valeur ainsi que sur le consentement du salarié. Le rapport ne donne aucune information sur les autres points, le Comité renouvelle donc sa question.

Le Comité a aussi demandé que le rapport suivant précise les causes de retenue autorisées par la loi et le règlement visées à l'article 10§1(a) de la loi relative à la protection du salaire et/ou les autres causes de retenues autorisées, telles que les retenues pour baisse d'activité, le remboursement d'avances sur salaire et les cotisations syndicales. Le rapport indique que l'employeur prélève sur la rémunération de son salariés les cotisations au régime d'assurance sociale (7,8 %) et l'impôt sur le revenu. D'autres retenues sont autorisées, dès lors que le salarié y consent et qu'elles ne l'empêchent pas de subvenir à ses besoins essentiels. Le Comité considère que cette situation est contraire à l'article 4§5 de la Charte au motif que 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.

Finalment, le Comité a demandé des informations sur la limitation des retenues applicables à la rémunération des travailleurs régis par la loi relative au service public et la loi relative à la marine marchande (capitaines et marins). Le rapport indique que les lois relatives aux agents du service public et la loi relatives à la marine marchande précitée régissent les retenues opérées sur la rémunération et que ces retenues ne sont pas limitées. Il est précisé que les retenues opérées sur le salaire des marins peuvent être dues au titre d'amendes, de

redevances à taux réduit, ou autres sanctions juridiques infligées pour faute grave ou encore au titre de maladies ou blessures provoquées de manière intentionnelle par les marins eux-mêmes pendant la période où ils sont incapables de travailler. Les frais de justice engagés par un capitaine pour une infraction ayant abouti à la condamnation d'un de ses marins peuvent être retenus sur la rémunération de ce dernier, à concurrence d'un salaire mensuel. Le Comité considère que la situation est contraire à l'article 4§5 de la Charte au motif que les retenues effectuées sur la rémunération des fonctionnaires et des gens de mer peuvent priver ces catégories de travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions 2014 de la Charte sociale européenne (révisée), que les retenues salariales applicables aux employés de l'Etat et aux ouvriers rétribués à un taux horaire ne sont pas plafonnées. Le Comité considère que cette situation est contraire à l'article 4§5 de la Charte au motif que les retenues effectuées sur la rémunération peuvent priver ces catégories de travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte aux motifs que :

- 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 5 - Droit syndical**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation conforme à la Charte. Le rapport indique que la situation, telle qu'elle a été décrite dans les rapports antérieurs, n'a pas changé.

### ***Champ d'application personnel***

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de Chypre est conforme à l'article 5 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Le Comité relève dans le rapport de Chypre que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§1 de la Charte, n'a pas changé.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation conforme à la Charte, tout en demandant des informations complémentaires sur les dispositions de la loi n° 55(I)/2012. Selon le rapport, le législateur a voulu, au moyen de ce texte, empêcher les employeurs de faire obstacle à la liberté de négociation collective en refusant de reconnaître à des syndicats le droit d'y participer. La nouvelle loi donne aux syndicats qui veulent faire reconnaître leur droit de négocier collectivement la possibilité de déposer une demande à cet effet auprès du Bureau d'enregistrement des syndicats. Elle permet à un syndicat d'être reconnu dès lors qu'il représente au moins 50 % des salariés d'une entreprise employant plus de 30 personnes. S'il représente au minimum 25 % des effectifs, il obtiendra obligatoirement sa reconnaissance à l'issue d'un vote à bulletin secret (organisé par ledit Bureau), pour autant qu'au moins 40 % des salariés y participent et que la moitié d'entre eux se prononce en ce sens.

Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations à jour sur le nombre de personnes couvertes par une convention collective.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Le Comité relève dans le rapport de Chypre que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§3 de la Charte n'a pas changé.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 4 - Actions collectives*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre, dont il ressort que la situation, telle qu'elle a été décrite dans les rapports précédents, n'a pas changé.

### ***Habilitation à déclencher une action collective***

Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation non conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que la législation en vigueur soumettait toute décision de déclenchement d'une grève à l'autorisation du comité exécutif d'un syndicat. Selon le rapport, un projet de loi visant à remédier à ce problème suit son cours. La situation n'ayant pas changé durant la période de référence, le Comité conclut qu'elle demeure contraire à la Charte.

### ***Restrictions au droit de grève, exigences de procédure***

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit de grève des policiers.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que la législation en vigueur soumet toute décision de déclenchement d'une grève à l'autorisation du comité exécutif d'un syndicat.

## **Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant l'article 22b de Chypre.

### ***Protection de la santé et de la sécurité***

Le Comité a précédemment demandé des informations plus détaillées et plus précises sur la désignation des délégués à la sécurité, des comités de sécurité et des responsables de la sécurité, sur les missions qui leur sont dévolues ainsi que sur leur mode de fonctionnement (Conclusions 2014).

Le rapport indique que toutes ces questions sont régies par le règlement relatif aux comités de sécurité au travail (P.I. 134/1997). De plus, conformément aux dispositions du règlement relatif à la gestion des questions de santé et de sécurité au travail (P.I. 173/2002), les entreprises qui emploient plus de cinq salariés doivent affecter au moins l'un d'entre eux à des activités de prévention et de protection contre les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ces personnes doivent avoir acquis une formation, des compétences et une expérience suffisantes en la matière. Les entreprises qui ne disposeraient d'aucun candidat susceptible de remplir cette fonction peuvent confier les activités de prévention et de protection à des services ou consultants externes.

Afin de veiller à ce que les employeurs respectent les dispositions légales susmentionnées, les inspecteurs du travail vérifient, lors de campagnes d'inspection ciblées organisées régulièrement en matière de santé et de sécurité au travail, que des délégués à la sécurité ont bien été désignés dans toutes les entreprises de plus de cinq salariés et que des comités de sécurité, qui doivent comprendre un certain nombre de ces délégués, ont été mis en place (dans les entreprises comptant au moins dix salariés). Les entreprises plus importantes, où travaillent plus de 200 personnes, doivent nommer un responsable de la sécurité à plein temps.

### ***Remedies and Sanctions***

Le Comité rappelle que les travailleurs doivent disposer de voies de recours juridiques en cas de non-respect de leurs droits (Conclusions 2003, Bulgarie). Des sanctions doivent également être prévues lorsque les entreprises méconnaissent leurs obligations au regard de l'article 22 (Conclusions 2003, Slovénie). Le Comité a demandé des informations complémentaires à ce sujet. Concernant les sanctions infligées aux employeurs qui enfreignent la législation susmentionnée, le rapport indique qu'entre 2012 et 2016, l'Inspection du travail a engagé des poursuites pénales à l'encontre de 75 employeurs pour manquement aux obligations prescrites par le règlement relatif aux comités de sécurité au travail et le règlement relatif à la gestion des questions de santé et de sécurité au travail. Dans chacune de ces affaires, le tribunal a infligé une amende et/ou prononcé une peine d'emprisonnement ferme ou avec sursis contre l'employeur concerné. Le Comité demande confirmation que la principale voie de recours des travailleurs consiste à porter plainte auprès de l'Inspection du travail et demande si d'autres voies sont offertes aux salariés ou à leurs représentants.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de Chypre est conforme à l'article 22 b) de la Charte.

## **Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014), le Comité a jugé la situation de Chypre conforme à l'article 28 de la Charte et demandé des informations plus précises sur la protection des représentants des travailleurs après la cessation de leurs fonctions, en cas de licenciement et de traitement inéquitable. Il a également demandé que le rapport suivant indique quelles autres situations étaient couvertes dans le cadre de la protection accordée aux représentants des travailleurs.

Le rapport indique en réponse que la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement est prévue par les lois de 1967 à 2016 relatives au licenciement ainsi que par les lois de 2005 et 2012 portant ratification de la Convention relative aux représentants des travailleurs, qui les protègent contre toute discrimination. Le rapport ne donnant pas d'informations sur les autres situations couvertes dans le cadre de la protection offerte aux représentants des travailleurs, le Comité répète sa question.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de Chypre est conforme à l'article 28 de la Charte.

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

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de Chypre.

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2014).

### ***Définition et champ d'application***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé quel était le nombre moyen de travailleurs non couverts par la loi relative aux licenciements collectifs.

Le rapport indique en réponse qu'environ 146 730 travailleurs, employés dans des entreprises de 20 salariés ou moins, sont couverts par la loi précitée. Le Comité demande sur quelle base ils le sont, étant donné que ladite loi ne s'applique pas aux entreprises de moins de 20 salariés. Le rapport ne contient aucune information sur le nombre moyen de travailleurs non couverts par cette loi pendant la période de référence. Il renouvelle par conséquent sa question.

### ***Mesures préventives et sanctions***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé quelles mesures préventives avaient été adoptées pour veiller à ce que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'obligation qu'a l'employeur d'informer et de consulter les représentants des salariés ait été remplie.

Le rapport indique en réponse que l'article 6§1 de la loi de 2001 relative aux licenciements collectifs fait obligation à l'employeur d'informer par écrit le ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Sécurité sociale de son intention de procéder à des licenciements collectifs, le ministère devant pour sa part s'assurer que l'employeur a bien informé et consulté les représentants des salariés. Le rapport ne fait état d'aucune possibilité qu'auraient lesdits représentants d'engager une procédure administrative ou judiciaire avant les licenciements afin d'éviter qu'il n'y soit procédé sans respect de l'obligation de consultation. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport éclaircisse ce point.

Le Comité relève dans la loi de 2001 relative aux licenciements collectifs que si les licenciements envisagés résultent d'une décision de justice entraînant une interruption des activités de l'entreprise, l'employeur n'est tenu d'en aviser l'autorité compétente qu'à la demande de cette dernière (article 6§1) ; en pareil cas, le délai de 30 jours qui court à compter de la date de la notification des licenciements au ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Sécurité sociale, délai durant lequel les licenciements collectifs ne peuvent prendre effet, ne s'applique pas (article 10). Le Comité demande quelles mesures ont été prévues dans ce cas pour veiller à ce que les licenciements n'interviennent pas avant que l'obligation qu'a l'employeur d'informer et de consulter les représentants des salariés ait été remplie.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.