



Conseil économique
et social

Distr.
GENERALE

E/1984/7/Add.13
2 février 1984
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire de 1984

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Deuxièmes rapports périodiques présentés par les Etats parties
suivant la première étape du programme établi par le Conseil
économique et social dans sa résolution 1988 (LX), au sujet
des droits visés aux articles 6 à 9 du Pacte

CHYPRE*

[4 janvier 1984]

* Le rapport initial présenté par le Gouvernement chypriote au sujet des droits visés aux articles 6 à 9 du Pacte (E/1978/8/Add.21) a été examiné par le Groupe de travail de session d'experts gouvernementaux chargé d'étudier l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels à sa session de 1980 (voir E/1980/WG.1/SR.17).

I. ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

A. Dispositions fondamentales de la Constitution,
de la législation et d'autres instruments

1. La liberté du choix de l'emploi est garantie par l'article 25 de la Constitution de la République de Chypre qui stipule que "chacun a le droit d'exercer une profession ou de se livrer à une activité ou à une occupation quelconque".

2. Quand c'est le gouvernement qui est l'employeur, aucune discrimination n'est pratiquée. Dans le secteur privé, les conditions et modalités de l'emploi font l'objet de négociations collectives libres entre les deux parties et, s'il peut formuler des recommandations, le gouvernement ne peut pas et ne veut pas s'ingérer plus activement dans des conventions collectives librement négociées. Les textes législatifs régissent uniquement les conditions d'emploi de certaines catégories de professions, telles que l'emploi dans les hôtels et les restaurants, et sont conformes aux dispositions des conventions internationales ratifiées par Chypre.

3. L'article 10 de la Constitution interdit expressément l'accomplissement de travaux forcés ou obligatoires sauf dans certaines circonstances qui ne sont toutefois pas incompatibles avec les dispositions des conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ou d'autres conventions internationales sur la question.

4. Ainsi, l'article 10 de la Constitution est rédigé comme suit :

"Nul ne peut être tenu d'accomplir des travaux forcés ou obligatoires.

Aux fins du présent article, n'est pas considéré comme 'travail forcé ou obligatoire' :

a) Tout travail normalement requis au cours d'une période de détention imposée en vertu des dispositions de l'article 11 ou au cours de la période de liberté conditionnelle accordée avant la fin d'une telle détention;

b) Tout service de caractère militaire imposé ou, dans le cas des objecteurs de conscience à supposer que l'objection de conscience soit reconnue par une loi, tout service exigé au lieu et place du service militaire obligatoire;

c) Tout service exigé en cas de force majeure ou de sinistres menaçant la vie ou le bien-être des habitants."

5. Les principes généraux de non-discrimination sont énoncés à l'article 28 de la constitution qui comprend les dispositions suivantes :

"1. Tous sont égaux devant la loi, l'administration et la justice et ont le droit d'en attendre le même traitement et la même protection.

/...

2. Les droits et libertés prévus par la présente Constitution s'appliquent à tous sans distinction, directe ou indirecte, de communauté, de race, de religion, de langue, de sexe, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de naissance, de couleur, de fortune, de classe sociale, et sans distinction d'aucune sorte, sauf dispositions contraires expresses de la présente Constitution."

6. Le Gouvernement de Chypre a ratifié les conventions de l'OIT ci-après :

Convention concernant le chômage, 1919, (No 2)

Convention concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930, (No 29)

Convention concernant l'organisation du service de l'emploi, 1948, (No 88)

Convention concernant l'abolition du travail forcé, 1957, (No 105)

Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958, (No 111)

Convention concernant la politique de l'emploi, 1964, (No 122)

Convention concernant la mise en valeur des ressources humaines; orientation et formation professionnelles, 1975, (No 142)

Convention concernant l'administration du travail : rôle, fonctions et organisation, 1978, (No 150)

ainsi que les articles 1, 9 et 15 de la Charte sociale européenne qui ont trait respectivement au droit au travail, au droit à l'orientation professionnelle et au droit à la formation professionnelle des personnes handicapées physiquement ou mentalement.

7. L'objectif de la législation chypriote réglementant la résiliation du contrat de travail est de :

a) Protéger tous les salariés contre les licenciements arbitraires par les employeurs et d'atténuer les effets des réductions de personnel grâce au paiement d'une compensation ou d'une indemnité de réduction du personnel, selon le cas;

b) Fixer un préavis minimum en cas de licenciement et de réduction du personnel;

c) Etablir un Fonds national de réduction du personnel auquel les employeurs verseront des contributions de 0,5 p. 100 des salaires afin de répartir entre tous les employeurs de l'île, selon le principe de l'assurance, les risques de réductions du personnel.

8. Les lois réglementant la résiliation du contrat de travail promulguées entre 1967 et 1983, et les règlements s'y rapportant sont énumérés ci-après :

/...

Loi 24 de 1967

Loi 17 de 1968

Loi 67 de 1972

Loi 6 de 1973

Loi 1 de 1975

Loi 18 de 1977

Loi 30 de 1979

Loi 57 de 1979

Loi 82 de 1979

Loi 92 de 1979

Loi 54 de 1980

Loi 12 de 1983

Règlement concernant la résiliation du contrat de travail (Fonds de réduction du personnel) de 1977

Règlement concernant la résiliation du contrat de travail (Fonds de réduction du personnel) (amendement) de 1979

Règlement concernant la résiliation du contrat de travail (Fonds de réduction du personnel) (amendement) (No 2) de 1979

Règlement concernant la résiliation du contrat de travail (Fonds de réduction du personnel) (amendement) de 1980

Règlement concernant la résiliation du contrat de travail (Fonds de réduction du personnel) (amendement) de 1983.

Un exemplaire de chacun des textes de loi promulgués depuis 1979 est joint au présent rapport.

9. Le montant minimum de l'indemnité à verser en cas de licenciement arbitraire est celui qui serait dû à titre d'indemnité en cas de réduction du personnel si l'employé intéressé était congédié dans le cadre d'une réduction du personnel le jour de son licenciement (voir ci-après, article 9 : droit à la sécurité sociale, allocation de chômage).

/...

10. Le montant maximum de l'indemnité a été augmenté : il correspond maintenant à deux années de salaire, et non plus à une année comme auparavant; l'indemnité est à la charge de l'employeur jusqu'à concurrence d'un montant correspondant à une année de salaire et le restant, le cas échéant, est à la charge du Fonds de réduction du personnel.

11. Le préavis minimum que l'employeur est tenu de donner au salarié aux termes des lois réglementant la résiliation du contrat de travail s'établit maintenant comme suit :

- a) Pour une durée de services allant de 26 à 51 semaines, une semaine;
- b) Pour une durée de services allant de 52 à 103 semaines, deux semaines;
- c) Pour une durée de services allant de 104 à 155 semaines, quatre semaines;
- d) Pour une durée de services allant de 156 à 207 semaines, cinq semaines;
- e) Pour une durée de services de 208 semaines et plus, six semaines.

B. Politiques et mesures concernant le travail

12. Comme le Gouvernement chypriote l'a mentionné dans son rapport précédent (E/1978/8/Add.21), à la suite de l'invasion turque en 1974, les conditions de plein emploi qui avaient régné à Chypre pendant plus de 10 ans - la moyenne annuelle des chômeurs inscrits était de 3 300 - ont été suivies d'un chômage généralisé qui a créé au milieu de l'année 1974 un problème extrêmement grave. Le nombre des chômeurs (inscrits ou non) était estimé à 75 000 pendant la période suivant immédiatement l'invasion et à 51 000 à la fin de 1974, chiffres qui correspondent à plus de 25 p. 100 de la population active.

13. Le Gouvernement chypriote a pris diverses mesures pour combattre ce problème, d'une ampleur sans précédent, dans le cadre de ses plans d'action économique d'urgence.

14. Il a été fait état du premier Plan d'action économique d'urgence pour la période 1975-1976 dans le précédent rapport de Chypre.

15. L'un des principaux objectifs du deuxième Plan d'action économique d'urgence, qui couvrait la période 1977-1978, était de créer des emplois permanents, plus productifs et mieux rémunérés.

16. Promouvoir en même temps l'adaptation technologique du processus de production dans son ensemble aux projets à forte intensité de capital, la culture intensive des terres agricoles et des travaux à forte intensité de travail dans certaines branches, constituait également l'un des éléments les plus importants de la stratégie du Plan.

/...

17. Les efforts déployés au cours de la période considérée dans le domaine de la main-d'oeuvre ont donné des résultats remarquables. L'augmentation annuelle moyenne de l'emploi a été estimée à 4,9 p. 100, et le taux annuel moyen d'accroissement de la productivité, à 6,4 p. 100.

18. Grâce à l'évolution favorable de la situation de l'emploi, le chômage a baissé sensiblement. Le nombre moyen de chômeurs inscrits en 1978 correspondait à 2 p. 100 de la population active. On enregistrait à la même époque une augmentation en termes absolus du nombre de chômeurs dans la catégorie des diplômés techniciens. Les employés connaissaient également des difficultés d'emploi, cependant qu'il y avait pénurie de travailleurs manuels qualifiés et non qualifiés. La période couverte par le deuxième Plan a également été caractérisée par une augmentation de la durée moyenne du chômage, qui a été imputée à l'existence d'un nombre relativement important de chômeurs âgés de plus de 60 ans et à un chômage non négligeable chez les titulaires de diplômes universitaires. Les personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou supérieures constituaient environ 60 p. 100 des chômeurs en 1978.

19. Pour remédier à la faiblesse de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre, on a adopté diverses mesures qui visaient à accroître l'offre de main-d'oeuvre et à encourager sa mobilité. Ces mesures consistaient notamment à augmenter la capacité des établissements d'enseignement technique publics, qui assurent de nouveau la formation professionnelle, à créer de nouveaux ateliers pour la formation de la main-d'oeuvre dans les établissements d'enseignement du Ministère du travail, et à augmenter le nombre de programmes de formation à l'intention des travailleurs qualifiés ou semi-qualifiés et autres. Bien que l'on ne dispose pas de statistiques adéquates concernant l'offre de main-d'oeuvre, il semble qu'il y ait une augmentation globale de la proportion de femmes, surtout assez jeunes, dans la main-d'oeuvre.

20. Le troisième Plan d'action économique d'urgence couvrait la période allant de 1979 à 1981; il s'inscrivait dans le cadre des efforts déployés par le gouvernement en vue de mobiliser et d'utiliser les ressources et le potentiel économiques du pays pour relancer et développer encore l'économie des zones libres, durement éprouvées par l'invasion et l'occupation turques. Ce plan visait en même temps à poursuivre la reconstruction de la société.

21. L'un des objectifs à long terme du troisième Plan était l'utilisation complète et plus efficace de la main-d'oeuvre du pays. A cet égard, le Plan visait concrètement à :

- a) Maintenir le plein emploi;
- b) Faire en sorte que l'emploi soit plus productif et mieux rémunéré;
- c) Répartir de façon plus rationnelle la main-d'oeuvre;
- d) Améliorer qualitativement la main-d'oeuvre et poursuivre sa formation technique; et
- e) Améliorer les conditions d'emploi.

/...

22. Les chiffres provisoires pour 1981 montrent que le plein emploi s'est dans l'ensemble maintenu et que les conditions d'emploi se sont remarquablement améliorées. Le marché du travail, cependant, a continué à être caractérisé par des déséquilibres. Le nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail ayant trouvé un emploi au cours de la période triennale s'est élevé à environ 8 500, alors que l'objectif fixé était de 9 300. Ainsi, le taux d'accroissement annuel moyen des personnes ayant un emploi lucratif était de l'ordre de 1,6 p. 100, comparé au chiffre prévu de 1,8 p. 100. Cette augmentation relativement plus faible de l'emploi est imputable principalement à un taux d'accroissement de la productivité légèrement plus élevé, ainsi qu'au ralentissement de l'activité enregistré dans le secteur du bâtiment.

23. La productivité (valeur ajoutée par personne employée) a augmenté en moyenne de 3,9 p. 100 par année, comparée au taux prévu de 3,3 p. 100. Les bons résultats obtenus en ce qui concerne la productivité ont permis de dépasser les objectifs prévus en matière de production. On notera toutefois que le taux d'accroissement de la productivité a baissé progressivement : de 5,8 p. 100 en 1979, celui-ci n'était plus que de 3,4 p. 100 en 1980 et de 2,4 p. 100 en 1981; cette baisse est due principalement à un ralentissement des investissements productifs.

24. L'augmentation relativement plus rapide de la population active, par suite, principalement, du retour de Chypriotes de l'étranger, se conjuguant aux problèmes auxquels se heurtait le secteur du bâtiment, s'est soldée par une progression du chômage. En conséquence, le nombre moyen de chômeurs inscrits atteignait en 1981 5 900 personnes, soit 2,8 p. 100 de la population active, comparé à l'objectif fixé de 3 600 personnes, ou 1,7 p. 100.

25. Le troisième Plan d'action économique d'urgence prévoyait que les principales sources de nouveaux emplois seraient les secteurs des industries manufacturières, du bâtiment et des services (y compris le tourisme). Tandis que l'objectif fixé pour le secteur des services a été dépassé grâce à l'évolution très favorable du tourisme, la crise enregistrée dans le secteur du bâtiment s'est soldée par une diminution de l'emploi dans ce secteur, au lieu de l'augmentation prévue. En même temps, l'emploi n'a pas augmenté comme prévu dans le secteur des industries manufacturières qui n'a pas connu l'expansion escomptée. Comme on s'y attendait, on a enregistré des pertes de main-d'oeuvre dans le secteur primaire, l'activité du secteur minier ayant encore diminué et le taux de croissance de la production agricole restant en-deçà des niveaux prévus. Bien que la proportion de la main-d'oeuvre agricole par rapport à l'ensemble de la population active diminue constamment, le secteur agricole reste celui qui compte le plus grand nombre de personnes ayant une activité lucrative. Sur le plan de l'emploi, l'importance des industries manufacturières elle aussi s'accroît également rapidement.

26. En dépit de la progression générale du chômage, les déséquilibres constatés au cours de la période couverte par le deuxième Plan d'action économique d'urgence ont persisté. L'analyse des statistiques du chômage, des offres d'emploi et de la rémunération par secteur et par groupe professionnel, a montré clairement que la pénurie de travailleurs qualifiés persistait dans les secteurs des industries manufacturières et du tourisme, cependant que la demande de main-d'oeuvre dans le secteur du bâtiment semblait avoir diminué considérablement. Le chômage chez les travailleurs du secteur de la production a augmenté sensiblement à cause de la

/...

diminution de l'activité dans le secteur du bâtiment à Chypre et à l'étranger, cependant qu'il a continué à progresser chez les diplômés de l'université. Ainsi, en dépit de l'augmentation constante du nombre d'offres non satisfaites d'emploi convenant à des cadres et à des techniciens, il n'a pas été possible de trouver des solutions dynamiques au problème du sous-emploi ou du chômage du personnel hautement qualifié.

27. Un certain nombre de mesures ont été prévues pour venir à bout des déséquilibres qui caractérisaient le marché du travail; celles-ci portaient sur le renforcement de l'organisme de formation technique et les divers programmes de formation qui fournissent la main-d'oeuvre nécessaire à l'industrie, ainsi que sur une amélioration des services du Ministère du travail susceptible de faciliter une rationalisation du marché du travail. Des progrès importants ont été réalisés sur cette voie. Au cours de la période considérée, l'Autorité de formation technique est devenue entièrement opérationnelle, de nouveaux ateliers de formation professionnelle du Centre chypriote de la productivité ont été créés à Larnaca et à Limassol, deux nouvelles écoles techniques sont entrées en opération et l'Institut de l'hôtellerie et de la restauration a fonctionné à plein. En outre, l'Institut d'études techniques supérieures a élargi ses activités, le Programme d'apprentissage a été renforcé et l'Institut méditerranéen de gestion du Centre de productivité de Chypre a continué à obtenir de bons résultats. (Il est fait état ci-après des divers instituts de formation du Ministère du travail et des assurances sociales.) Toutes ces activités ont contribué à éliminer partiellement les divers déséquilibres entre la demande et l'offre de main-d'oeuvre par groupe professionnel et par secteur. Au cours de la période couverte par le troisième Plan, divers services du Ministère du travail ont été réorganisés et renforcés afin de pouvoir remplir plus efficacement leurs fonctions.

28. L'exécution du quatrième Plan quinquennal d'action économique d'urgence a commencé en 1982.

29. Les objectifs du quatrième Plan en ce qui concerne la main-d'oeuvre sont résumés ci-après :

- a) Maintenir le plein emploi;
- b) Augmenter la productivité du travail;
- c) Augmenter les revenus en fonction du taux d'accroissement de la productivité;
- d) Eliminer les facteurs qui limitent la participation à l'activité économique et la pleine mobilisation des groupes de population se heurtant à des problèmes particuliers;
- e) Parvenir à une répartition plus rationnelle de la main-d'oeuvre;
- f) Améliorer la qualité de la main-d'oeuvre en offrant une formation technique aux travailleurs;
- g) Améliorer les conditions de travail.

/...

1. Accroissement de la productivité

30. Outre les mesures visant à encourager les investissements productifs, à créer des groupes de production utilisant des techniques avancées et à améliorer les structures et l'organisation de la production, qui, espère-t-on, auront un effet favorable sur le taux d'accroissement de la productivité, il est prévu diverses autres mesures susceptibles de renforcer le potentiel économique du pays à long terme. Ces mesures comprennent notamment la formation permanente de la main-d'oeuvre et une étude de faisabilité concernant l'introduction de systèmes de primes de rendement. Quant au secteur des industries manufacturières, le recours à un personnel qualifié, l'établissement d'études en vue de l'identification de nouvelles possibilités d'investissement et l'amélioration des méthodes de production et d'organisation, doivent permettre d'augmenter la productivité. S'agissant du secteur agricole, l'extension prévue des zones irriguées doit permettre d'accroître sensiblement la productivité. Des réformes structurelles s'imposent dans ce secteur, notamment le remembrement des terres, qui se poursuivra au cours de la période couverte par le quatrième Plan et qui a pour but d'éliminer les éléments qui font obstacle au relèvement de la productivité. Parallèlement, on achèvera une étude sur l'agriculture à temps partiel qui devrait faciliter l'analyse des effets de ce système sur la productivité et sur les besoins en main-d'oeuvre du secteur tout entier. L'usage plus répandu de micro-ordinateurs permettra d'améliorer considérablement la productivité dans les divers secteurs des services, notamment la fonction publique, où il est prévu entre autres de former systématiquement les cadres aux méthodes modernes de gestion et d'organisation.

2. Résorption du chômage chez les diplômés de l'université

31. Le chômage chez les diplômés de l'université constitue le plus grave déséquilibre du marché du travail et est considéré comme un problème social et économique très préoccupant, entraînant un gaspillage de ressources humaines précieuses, non seulement à cause du non-emploi ou du sous-emploi d'un personnel hautement qualifié, mais encore parce qu'un grand nombre de personnes ayant terminé leurs études universitaires restent à l'étranger de crainte de ne pouvoir trouver un emploi à Chypre. Les mesures les plus importantes que l'on ait prévu d'adopter en vue de remédier à cette situation sont :

a) La création de possibilités d'emploi. On pense pouvoir susciter une demande plus forte de personnel hautement qualifié dans le secteur privé en introduisant des techniques de pointe, en encourageant la création de groupes de production plus importants et en imposant des normes de qualité élevées pour les produits en fixant des normes industrielles et, éventuellement, en accordant des avantages fiscaux aux entreprises qui embauchent des diplômés. L'organisation de services de consultants dont la constitution est envisagée, la création d'une université à Chypre et la politique qui consiste à attirer des capitaux étrangers et des sociétés "offshore", devraient contribuer à la résorption du chômage chez les gradués de l'université. Par ailleurs, des programmes précis visant à encourager ces personnes à exercer une activité économique indépendante sont élaborés dans toute la mesure du possible;

/...

b) L'emploi temporaire à l'étranger. La conclusion d'accords internationaux bilatéraux en vue de l'emploi temporaire de titulaires de diplômes universitaires dans des pays auxquels ces catégories de personnel font défaut jusqu'à ce qu'il y ait des possibilités d'emploi adéquates à Chypre, contribuera également à améliorer le problème;

c) Les programmes de recyclage à l'intention des diplômés qui ont des qualifications insuffisantes ou des qualifications dans des secteurs saturés. L'Institut méditerranéen de gestion qui a été créé avant tout dans le but de donner aux titulaires de diplômes en chômage des cours de recyclage dans domaine des sciences commerciales pour leur permettre de trouver un emploi adéquat, continuera à fonctionner. A cette même fin, il est prévu d'organiser au cours de la période couverte par le quatrième Plan, des programmes analogues d'administration hôtelière et de formation dans d'autres domaines où il y aura une demande. En outre, on s'emploie à élaborer des programmes d'apprentissage des langues étrangères, en particulier de l'anglais, ainsi qu'un programme dans le cadre duquel des diplômés au chômage seraient placés dans l'industrie dans le but d'acquérir une expérience qui améliorerait leurs chances de trouver un emploi;

d) Mesures visant à limiter à l'avenir le nombre de titulaires de diplômes universitaires sur le marché du travail. On sait que l'orientation académique du programme d'enseignement secondaire qui incite trop de jeunes à entrer à l'université a aggravé le problème. On s'efforcera donc, au cours de la période couverte par le quatrième Plan, d'adapter en conséquence l'enseignement secondaire. En outre, on améliorera l'orientation professionnelle dispensée aux élèves des établissements d'enseignement secondaire afin que, mieux informés des possibilités qui existent sur le marché du travail, ils puissent faire des projets plus réalistes. Parmi les autres mesures qui devraient contribuer à résoudre le problème, il convient de citer l'amélioration des services de placement des chômeurs et du mécanisme de planification. On s'efforcera en outre d'améliorer le fonctionnement du marché du travail afin que le secteur privé, en particulier, puisse absorber davantage de personnes qualifiées.

3. Augmentation de la proportion de femmes dans la main-d'oeuvre

32. La population féminine d'âge actif est une source de main-d'oeuvre supplémentaire qui pourrait être mobilisée pour combler les pénuries de main-d'oeuvre. Bien que le nombre de femmes sur le marché du travail ait augmenté considérablement depuis quelques années, il est encore bien plus faible que celui des hommes. Au cours de la période couverte par le quatrième Plan, ce sera principalement dans les secteurs et les professions qui, traditionnellement, emploient un grand nombre de femmes, que l'on enregistra des pénuries de main-d'oeuvre. Pour cette raison, on s'efforcera d'attirer davantage de femmes sur le marché du travail en améliorant encore les conditions de travail et en leur offrant d'autres avantages, ainsi qu'en adoptant des mesures qui permettraient aux femmes de concilier leurs tâches traditionnelles d'épouses et de mères avec une activité économique. A cette fin, on encouragera l'adoption de lois garantissant aux femmes salariées le droit à un congé de maternité, et on facilitera l'extension et l'amélioration des services de garderie des secteurs public et privé.

/...

33. Le gouvernement s'étant engagé à assurer aux femmes des conditions d'emploi égales à celles des hommes, on établira en outre, au cours de la période considérée, une étude sur la situation des femmes sur le marché du travail.

4. Cours de formation technique

34. Le système de formation technique revêtra une importance toute particulière au cours de la période couverte par le quatrième Plan, car, comme on l'a indiqué ci-avant, ce système contribue dans une grande mesure à faire augmenter la productivité du travail, tout en constituant le moyen essentiel d'éliminer les déséquilibres de la demande et de l'offre de main-d'oeuvre dans les différents groupes professionnels.

C. Services et programmes

1. Services de l'emploi

35. Les principales fonctions du Service de l'emploi du Ministère du travail et des assurances sociales sont les suivantes : aider les personnes en quête d'emploi à trouver une occupation qui leur convienne et aider les employeurs à trouver des employés qualifiés; coopérer avec d'autres organismes, publics et privés, pour assurer au mieux la répartition de la main-d'oeuvre, son utilisation efficace et sa mobilisation; offrir formation professionnelle et services de réadaptation aux handicapés; dispenser des services d'orientation professionnelle; recueillir et diffuser des données statistiques pertinentes et d'autres renseignements connexes; et faire appliquer la politique du gouvernement sur l'emploi temporaire des Chypriotes à l'étranger.

36. Pendant la période considérée, le Service a continué d'améliorer les mécanismes d'enregistrement des chômeurs et a continué de les aider à trouver un emploi. Des études et enquêtes ont été menées sur des questions et secteurs prioritaires : situation des femmes qui travaillent, caractéristiques des diplômés de l'université qui sont au chômage pendant de longues périodes, mesure dans laquelle les diplômés de l'enseignement secondaire seraient intéressés par un emploi dans l'industrie du bâtiment ou dans l'industrie vestimentaire, etc. Dans le domaine de l'orientation professionnelle, le Service a fait porter ses efforts sur l'organisation de séminaires d'information dans les écoles, la diffusion de renseignements sur les possibilités de formation technique et l'organisation de programmes d'emploi pendant l'été pour les élèves des écoles secondaires.

2. Formation technique

a) Instituts de formation

37. Les instituts de formation ci-après relèvent du Ministère du travail et des assurances sociales : l'Institut d'études techniques supérieures, le Centre de productivité, l'Institut méditerranéen de gestion et l'Institut de l'hôtellerie et de la restauration.

/...

i) Institut d'études techniques supérieures

38. L'Institut d'études techniques supérieures est le plus prestigieux des établissements d'enseignement technique chypriotes; il a pour mission de former des ingénieurs-techniciens et de leur donner une spécialisation dans le génie civil, l'électricité ou la mécanique en vue de répondre aux besoins de l'industrie. L'Institut offre en outre aux officiers de marine des cours à temps complet d'ingénierie, d'une durée de trois ans.

39. La signature d'un projet commun Institut/Organisation mondiale de la santé (OMS) a marqué une nouvelle étape dans la réalisation de l'objectif à long terme visant à faire de l'Institut un centre régional de formation. Ce projet tend à créer, au sein de l'Institut, une subdivision qui formera à la réparation et à l'entretien du matériel médical et hospitalier et qui donnera des conseils sur les questions générales d'entretien.

40. L'Institut fournit également à l'industrie des services de recherche et de consultant.

ii) Centre de productivité

41. A l'origine, l'objectif à long terme du Centre était d'aider les organismes privés et publics à utiliser au mieux leurs ressources humaines et financières pour accroître leur productivité. Cet objectif, qui reste valable dans les grandes lignes, a toutefois été légèrement modifié en fonction de l'objectif national de développement économique. Plus précisément, les objectifs du Centre sont aujourd'hui les suivants :

a) Accroître la productivité, non seulement au sens strict de "productivité du travail", mais également celle des capitaux, des matières premières, et des installations et du matériel industriels;

b) Développer les capacités d'encadrement à tous les niveaux, en organisant des programmes et séminaires de formation à l'intention des cadres en exercice, ainsi que des cours de base à l'intention des diplômés des écoles secondaires en vue de leur confier éventuellement des fonctions de supervision dans l'industrie;

c) Améliorer les qualifications des techniciens et, grâce à des programmes de formation accélérée, recycler des techniciens et former des travailleurs non qualifiés pour améliorer leurs possibilités de trouver un emploi;

d) Fournir au secteur privé et au secteur public des services de consultant et de recherche.

iii) L'Institut méditerranéen de gestion

42. L'Institut, qui est la composante régionale et internationale du Centre de productivité de Chypre continue d'offrir une formation de haut niveau à la gestion dans le cadre de son programme d'études supérieures de gestion, qui est sanctionné par un diplôme. D'autre part, l'Institut entreprend sur demande :

/...

a) Des programmes et séminaires de perfectionnement dans chacune des disciplines de la gestion conçus pour répondre aux besoins de formation spécifiques d'organismes privés et publics;

b) Des projets de recherche et de conseils en matière de gestion;

iv) Institut de l'hôtellerie et de la restauration

43. L'Institut de l'hôtellerie et de la restauration offre des cours pour débutants et des cours de perfectionnement dans les domaines suivants : cuisine, service des tables, réception et tenue des locaux à l'intention du personnel de toutes catégories travaillant dans l'hôtellerie et la restauration. L'Institut mène également des recherches et diffuse des informations sur les questions qui touchent au développement de l'industrie hôtelière et de la restauration.

44. L'Institut de l'hôtellerie et de la restauration joue maintenant le rôle de centre régional de formation dans sa sphère d'activité. Il fonctionne présentement au maximum de sa capacité, formant des jeunes de 15 à 23 ans. L'Hôtel Philoxenia, qui a été construit avec pour objet principal de permettre aux étudiants de l'Institut de recevoir une formation appropriée, a été inauguré en automne 1977; c'est une institution à but lucratif, qui permet de donner aux étudiants une formation pratique sous la supervision directe des professeurs de l'Institut.

45. Outre ses programmes de formation, l'Institut continue de promouvoir la réalisation d'études de recherche et la fourniture de services de consultant pour l'industrie hôtelière.

b) Plan d'apprentissage

46. Ce plan a deux grands objectifs :

a) Accroître le nombre de travailleurs qualifiés dans l'industrie;

b) Améliorer les qualifications des jeunes travailleurs du secteur industriel en s'inspirant des conceptions et des méthodes de travail contemporaines, en vue d'accroître la productivité.

47. Dans le cadre du Plan, des apprentis du secteur industriel âgés de 14 à 18 ans, en accord avec leur employeur, suivent deux fois par semaine durant leurs heures de travail les cours de l'école technique, où ils reçoivent un enseignement théorique. Pendant le reste de la semaine, ils reçoivent sur leur lieu de travail une formation pratique qui leur est dispensée par un superviseur ou un contremaître compétent.

48. Les dépenses de fonctionnement du Plan sont prises en charge par le gouvernement, et les employeurs paient aux apprentis leur salaire normal pour la période pendant laquelle ils suivent des cours à l'école technique. Depuis 1979, l'Autorité de formation technique de Chypre subventionne les employeurs dont les apprentis suivent les cours du Plan d'apprentissage; cette initiative, qui vise à dédommager l'employeur pour les journées de travail perdues, a marqué une étape importante pour le fonctionnement harmonieux du Plan.

/...

49. Ce plan, qui était modeste à ses débuts, en 1963, s'étend maintenant à l'île tout entière et s'est avéré utile dans la pratique. Il constitue, après les écoles techniques, la deuxième source de travailleurs techniques semi-qualifiés et qualifiés.

c) L'Autorité de formation technique

50. La loi sur la formation technique 21/74, (dont un exemplaire est joint) est restée lettre morte pendant plusieurs années par suite du chômage massif qui prévalait immédiatement après son entrée en vigueur, et n'a été pleinement appliquée qu'à partir du 1er janvier 1979. Depuis lors, le financement de l'Autorité a été assuré par prélèvement d'une taxe sur les émoluments qui est actuellement de 0,5 p. 100, et par l'organisation de programmes de formation professionnelle.

51. L'Autorité participe actuellement à des activités de formation pour débutants ainsi qu'à des activités de perfectionnement et de recyclage, soit sur le tas, soit dans des centres ou institutions.

52. Les programmes de formation organisés sous les auspices de l'Autorité ont pour objet de :

a) Former les personnes en quête d'un premier emploi et les jeunes travailleurs non qualifiés qui n'ont pas terminé leurs études secondaires;

b) Compléter les qualifications et les connaissances des travailleurs spécialisés et semi-spécialisés;

c) Recycler les salariés dont les qualifications sont, ou deviendront dépassées par suite des innovations technologiques ou des transformations économiques;

d) Former à l'étranger le personnel qui ne peut être formé à Chypre;

e) Recycler les diplômés de l'université et autres personnes possédant des qualifications très élevées qui sont au chômage.

53. L'Autorité relève d'un Conseil d'administration composé de représentants d'organisations et organes du gouvernement, du patronat et des travailleurs. Le Conseil a pour mandat de formuler des politiques de formation et d'établir des programmes et plans dans ce domaine. Le Conseil, qui comptait auparavant dix membres, en compte 13 depuis la loi No 17 de 1980 portant modification de l'Autorité de formation technique. On trouvera, en annexe au présent rapport, le texte des lois No 6 de 1975, 17 de 1980 et 53 de 1980 portant modification de la loi sur la formation technique; du règlement de 1977 sur la formation technique (conditions d'emploi); des règlements de 1979, 1980 et 1983 portant modification de la loi sur la formation technique (cotisations des employeurs).

/...

II. ARTICLE 7 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération1. Lois et règlements principaux2. Principales méthodes de fixation des salaires

1. Pour les salariés syndiqués, la détermination des salaires s'est presque toujours faite dans le cadre d'une libre négociation collective (sauf durant la période de juillet 1974 à fin décembre 1976, qui a suivi l'invasion turque et pendant laquelle a été appliqué un système d'arbitrage obligatoire).

2. Il n'existe de dispositions législatives régissant les salaires qu'à l'égard des commis de magasin et des employés - deux catégories de salariés qui sont dans une grande mesure inorganisés et dont le pouvoir de négociation est relativement faible, d'où la nécessité de les protéger par des mesures législatives.

3. Comme les commis de magasin et les employés du secteur privé constituent le secteur non syndiqué le plus important de la main-d'oeuvre, très peu de salariés se trouvent exclus de l'application des conventions collectives ou du mécanisme d'un salaire minimum garanti. S'agissant des salariés qui ne sont couverts ni par les conventions collectives ni par les arrêtés relatifs au salaire minimum, il n'y a pas de données exactes sur leur nombre et leur rémunération, mais il semble qu'ils soient peu nombreux. Un rapport a été établi sur cette question par le Ministère du travail et des assurances sociales, et la question de la fixation d'un salaire minimum est actuellement étudiée par un comité tripartite de haut niveau. Un grand nombre d'ouvriers agricoles (tant permanents que saisonniers) sont couverts par des conventions collectives et leur rémunération soutient favorablement la comparaison avec celle des autres salariés. La rémunération des autres (employés principalement par de petites entreprises familiales) est plus faible que celle des salariés syndiqués mais plus importante que le salaire minimum des employés et des commis de magasin.

3. Primes et indemnités de cherté de viea) Prime de Noël

4. La prime de Noël, à savoir le versement à la fin de l'année d'un mois de salaire supplémentaire (treizième mois) aux salariés payés au mois ou d'une ou plusieurs semaines de salaire supplémentaire (cinquante-troisième semaine ou plus) aux salariés payés à la semaine est une pratique presque universelle à Chypre.

b) Indemnité de cherté de vie

5. A Chypre, l'indice du coût de la vie est publié depuis 1939. Il a toujours été utilisé comme base de calcul de l'indemnité de cherté de vie versée aux salariés du secteur public industriel et non industriel.

/...

6. La méthode de calcul de l'indemnité de cherté de vie la plus communément utilisée dans le secteur industriel privé était la même que celle à laquelle on avait recours dans le secteur public industriel. Cette méthode prévoyait une variation de salaire de 3 p. 100 calculée sur le salaire de base pour toute variation de trois points de l'indice des prix de détail.

7. On a cessé de publier l'indice des prix de détail depuis juillet 1974 et aucune indemnité de cherté de vie n'a donc été accordée depuis. Le gouvernement a pris la décision de cesser de publier cet indice immédiatement après les opérations militaires d'août 1974. Cette décision a été contestée dès la fin de 1975, et au cours de 1976 les syndicats ont réclamé avec plus d'insistance la reprise de la publication de l'indice, qui a fait l'objet de consultations entre les principales confédérations syndicales, les associations d'employeurs et le gouvernement.

8. En juillet 1977, le gouvernement a accepté de publier de nouveau l'indice des prix de détail à partir du 1er juillet 1977. Le gouvernement et les employeurs du secteur privé ont également accepté, en accord avec les syndicats, d'accroître l'indemnité de cherté de vie, qui avait été bloquée au niveau atteint avant juillet 1974, de 5 p. 100 à partir du 1er juillet 1977 pour indemniser les salariés de la hausse du coût de la vie intervenue depuis janvier 1977. Les trois parties ont également convenu que l'indemnité de cherté de vie serait à l'avenir révisée semestriellement et non plus trimestriellement comme c'était le cas avant juillet 1974.

4. Niveau des salaires et des prix

9. Le niveau des salaires a constamment augmenté à Chypre depuis l'indépendance, tant en valeur nominale qu'en valeur réelle, jusqu'à l'invasion turque de l'île en juillet 1974. Pendant cette même période, on a également enregistré une hausse relative du coût de la vie. Les tableaux ci-après donnent les indices : a) des taux moyens de salaire en valeur nominale; b) des taux de salaire réels; et c) de l'indice des prix de détail entre 1975 et 1981 (tableaux 1, 2 et 3).

5. Rémunération égale (pour les hommes et les femmes) pour un travail de valeur égale

10. Il n'existe pas à Chypre de service central ou autre ni de mécanisme administratif dans aucun ministère qui s'occupe de la question d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale, étant donné que, ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, les relations du travail relèvent davantage à Chypre d'une libre négociation collective que de mesures législatives. A l'heure actuelle cependant, des consultations sont tenues au sein du Conseil consultatif du travail, organe tripartite présidé par le Ministère du travail.

/...

Tableau 1

Indice des taux moyens de salaire en valeur nominale par secteur
 1974 à 1981

(Base : octobre 1973 = 100)

Secteur	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Agriculture	116	124	138	161	183	236	303	347
Activités extractives (mines et carrières)	117	121	130	152	178	220	286	342
Industries manufacturières	115	117	128	159	196	253	330	397
Electricité, gaz et eau	133	138	147	168	194	241	303	350
Construction	117	108	108	133	172	209	268	310
Commerce (de gros et de détail)	100	108	122	147	178	219	280	330
Banque, assurance et immobilier	112	113	120	140	164	205	260	309
Transports, entreposage et communications	111	124	134	154	180	223	283	330
Secteur public	115	119	123	147	180	222	282	332
Collectivités locales	115	122	128	150	181	221	297	337
Autres services	106	113	123	149	182	231	288	342
TOTAL	113	116	125	149	181	227	291	344

Source : Etude (annuelle) sur les salaires, traitements et heures de travail,
 Service des statistiques et de la recherche, Ministère des finances.

Note : Les données portent sur les personnes touchant un salaire ou un
 traitement et concernent le mois d'octobre de chaque année. Elles sont basées sur
 les barèmes normaux des traitements et ne tiennent pas compte des heures
 supplémentaires.

/...

Tableau 2

Indice des taux moyens de salaire réel par secteur
 1974 à 1981

(Base : octobre 1973 = 100)

Secteur	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Agriculture	100	102	109	119	126	148	168	174
Activités extractives (mines et carrières)	101	99	103	112	123	138	159	171
Industries manufacturières	99	97	102	118	135	159	183	198
Electricité, gaz et eau	114	112	117	124	134	152	168	175
Construction	101	89	86	98	118	131	149	155
Commerce (de gros et de détail)	86	89	97	109	123	138	155	165
Banque, assurance et immobilier	96	93	95	104	113	129	144	154
Transports, entreposage et communications	96	102	106	114	124	140	157	165
Secteur public	99	98	98	109	124	140	156	166
Collectivités locales	99	101	101	111	125	139	165	169
Autres services	92	93	98	110	125	145	160	171
TOTAL	97	95	99	110	125	143	161	172

Source : Service des statistiques et de la recherche, Ministère des finances.

Note : Les données portent sur les personnes touchant un salaire ou un traitement et concernent le mois d'octobre de chaque année. Les taux moyens de salaire réel s'entendent des taux de salaire en valeur nominale corrigés par l'indice annuel moyen des prix de détail.

/...

Tableau 3

Indice des prix de détail
 1975 à 1981

(Moyenne annuelle)

Groupe	Base : 1967 = 100		Base : juillet 1976-juin 1977 = 100				
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Alimentation et boissons	175,27	179,88	105,47	111,44	118,96	136,29	151,93
Loyer et logement	128,43	128,64	102,39	111,01	122,93	135,87	145,94
Combustible et électricité	153,22	160,34	102,53	109,33	124,27	170,55	223,75
Équipement ménager	158,98	166,76	105,36	114,62	124,52	136,40	145,37
Entretien ménager	187,85	195,99	101,73	104,17	109,88	125,42	140,38
Habillement (y compris chaussures)	136,89	140,69	104,93	113,92	125,26	136,55	147,04
Divers	163,57	175,38	103,38	111,93	124,73	143,52	160,86
TOUS PRODUITS	155,66	161,54	104,11	111,84	122,43	138,96	153,92

Source : Service des statistiques et de la recherche, Ministère des finances.

/...

11. Dans le secteur public (y compris les services publics et les entreprises publiques), il n'y a pas de discrimination sur le plan du salaire ni dans les autres conditions d'emploi entre les hommes et les femmes. Dans le secteur privé, en l'absence de législation précise en la matière, les employeurs peuvent négocier librement avec les syndicats la rémunération de leurs salariés, et bien que les études sur cette question n'aient fait que commencer, il y a lieu de penser que les femmes sont souvent moins bien payées que les hommes pour un travail de valeur égale. Il semblerait cependant que cet écart diminue.

12. En tout état de cause, le Ministère du travail et des assurances sociales, par l'intermédiaire de son service de médiation et de conciliation, encourage le principe d'une rémunération égale chaque fois que cela est possible. Cette politique est conforme aux paragraphes 1 et 2 de l'article 28 de la Constitution chypriote, selon lesquels :

"1. Tous sont égaux devant la loi, l'administration et la justice et ont le droit d'en attendre le même traitement et la même protection.

2. Les droits et libertés prévus par la présente Constitution s'appliquent à tous sans distinction, directe ou indirecte, de communauté, de race, de religion, de langue, de sexe, de convictions politiques ou autres, d'origine nationale ou sociale, de naissance, de couleur, de fortune, de classe sociale, et sans distinction d'aucune sorte, sauf dispositions contraires expresses de la présente Constitution."

13. Pour ce qui est des conditions de travail, l'égalité de traitement est un principe d'application presque générale dans le secteur privé.

6. Difficultés qui se sont posées et progrès réalisés pour assurer une rémunération juste

14. Les commis de magasin et les employés bénéficient d'un salaire minimum garanti et, pour la plupart des autres catégories de salariés, les rémunérations font l'objet de négociations collectives; enfin, sauf de très rares exceptions, la détermination des salaires se fait à Chypre selon le principe de la "valeur du travail". Pour la détermination d'un salaire minimum garanti pour les commis de magasin et les employés, on s'est fondé sur le salaire minimum versé à des catégories de salariés analogues dans les branches d'activité syndiquées ainsi que sur la rémunération indispensable à un jeune homme ou à une jeune femme vivant chez ses parents pour satisfaire ses besoins essentiels.

15. S'agissant de la détermination de la rémunération des salariés syndiqués, les conditions de plein emploi existant à Chypre avant l'invasion donnaient aux syndicats un pouvoir de négociation considérable qui leur permettait d'obtenir des salaires équitables correspondant aux besoins de leurs membres et de leurs familles. Le grave chômage qui a suivi l'invasion turque a modifié la situation en faveur des employeurs (bien que la majorité de ces derniers n'aient pas abusé de cette situation).

16. L'équilibre a été progressivement rétabli grâce à la réduction du nombre de chômeurs.

/...

17. Dans des cas particuliers, l'Etat aide les familles ou les personnes dont le revenu ne leur permet pas d'assurer leurs besoins fondamentaux et/ou spéciaux.

18. Conformément à une nouvelle législation (loi 10/75) sur l'assistance publique et les services connexes, telle qu'elle a été modifiée par la loi 40/76, le droit de tout ressortissant chypriote à une assistance financière qui lui permet de subvenir à ses besoins fondamentaux (alimentation, vêtements, logement, eau et électricité), ainsi qu'à ceux des personnes à sa charge, a été pour la première fois garanti légalement à Chypre. La loi prévoit de nombreuses autres dispositions destinées à offrir une assistance sociale supplémentaire pour répondre à des besoins spéciaux ou urgents, ainsi qu'une assistance visant à permettre aux individus de se suffire à eux-mêmes. C'est ainsi que la loi contient des dispositions prévoyant des services de santé gratuits, des allocations supplémentaires pour des régimes alimentaires spéciaux, des allocations destinées à l'amélioration des logements, à la formation professionnelle, à l'achat d'outils à des fins professionnelles. En outre, des services sociaux individuels sont fournis à toutes les personnes âgées et aux personnes handicapées de plus de 18 ans qui ne peuvent subvenir à leurs propres besoins, soit à leur domicile, soit dans des établissements privés ou publics pour personnes âgées ou handicapées.

B. Sécurité et hygiène du travail

19. La Factories Law, Cap. 134 (loi sur les usines), dont un exemplaire a été fourni avec le rapport de 1978, continue à être la principale loi garantissant la sécurité, l'hygiène et le bien-être des personnes qui travaillent dans des locaux pouvant être qualifiés d'"usines", conformément à la définition qui en est donnée dans la loi susmentionnée, que ces locaux soient privés, publics ou qu'ils appartiennent à l'Etat.

20. A l'exception des mesures législatives supplémentaires mentionnées ci-après, les responsabilités, le champ d'action et les compétences générales du Service de l'inspection du Ministère du travail et des assurances sociales sont restés inchangés et aucune difficulté ne s'est posée dans la réalisation des objectifs fixés, la seule exception concernant la mise en oeuvre de ces mesures dans les parties occupées de Chypre.

21. Depuis la présentation du précédent rapport en 1978, une série de mesures législatives supplémentaires a été prise dans le but de :

a) Protéger les travailleurs contre des risques professionnels non visés par la législation existante;

b) Protéger la santé et la sécurité des personnes employées dans les secteurs de l'activité économique pour lesquels il n'existait pas de législation spéciale;

c) Mettre à jour les normes existant en matière de santé et de sécurité de l'emploi, à la lumière de l'expérience et des connaissances nationales et internationales afin de mieux protéger les travailleurs.

/...

22. Les mesures législatives mentionnées aux alinéas a), b) et c) ci-dessus sont notamment les suivantes :

a) Le règlement spécial relatif aux installations électriques dans les usines de 1981 (alin. a) ci-dessus);

b) Le règlement relatif aux travaux agricoles (sécurité, hygiène et bien-être) de 1982 (alin. b) ci-dessus);

c) La loi portant amendement de la loi sur les usines de 1982 (alin. b) ci-dessus);

d) Le règlement amendé sur le contrôle de l'atmosphère et des substances dangereuses dans les usines de 1981 (alin. c) ci-dessus);

e) Le règlement amendé portant établissement de normes sur les conditions d'hygiène dans les usines de 1981 (alin. c) ci-dessus);

23. Au cours de la période considérée, outre la promulgation des mesures législatives susmentionnées, le Gouvernement chypriote a pris, en collaboration étroite avec les syndicats et les organisations patronales, des mesures supplémentaires d'ordre administratif et autre afin de protéger plus efficacement la sécurité et la santé des travailleurs.

24. A cet égard, une déclaration commune sur la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs a été signée à Chypre le 20 mai 1983 par le gouvernement et la plupart des représentants des organisations patronales et des syndicats; cette déclaration contient les principes de base d'une politique nationale cohérente dans le domaine de la santé et de la sécurité professionnelle et constitue un consensus tripartite général sur les objectifs prioritaires d'un programme d'action dans ce domaine.

25. La signature de la déclaration susmentionnée était l'aboutissement d'une proposition faite par une mission multidisciplinaire d'experts de l'OIT qui s'est rendue à Chypre en mars 1980 dans le cadre du Programme international de l'OIT pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail, à la demande du Gouvernement chypriote.

26. Le rapport susmentionné contient également d'autres recommandations concernant l'amélioration des conditions de travail et de l'environnement, et la prévention des accidents et maladies professionnelles ainsi que des mesures d'ordre administratif et institutionnel visant à l'application de la législation du travail.

27. Le Gouvernement chypriote étudie actuellement, en consultation étroite avec les organisations patronales et les syndicats, les recommandations susmentionnées afin de décider des mesures et des procédures les plus appropriées à adopter pour donner corps à ces recommandations, à la lumière des priorités et des possibilités économiques nationales.

/...

28. Le nombre des accidents du travail déclarés en 1980 a été de 1 225, dont huit mortels.

29. Un examen des accidents du travail déclarés montre que c'est dans l'industrie du bâtiment que le pourcentage a continué à être le plus élevé (tableau 4).

C. Des possibilités de promotion égales pour tous

1. Lois et règlements principaux

30. Dans le secteur public, il existe, en vertu du paragraphe 1 de l'article 124 de la Constitution de la République de Chypre, une Commission de la fonction publique à qui il incombe de "nommer les fonctionnaires, de les titulariser, de les inscrire sur la liste des emplois permanents ou ouvrant droit à pension, de les promouvoir, transférer, mettre à la retraite et d'exercer sur eux le pouvoir disciplinaire y compris le déplacement ou la révocation".

31. Les membres de la Commission sont nommés pour une période de six ans par le Président de la République (par. 3 de l'article 124), période durant laquelle ni le Président de la Commission ni aucun de ses membres ne peut être démis de ses fonctions excepté pour des motifs similaires à ceux qui sont susceptibles d'intervenir dans le cas d'un juge à la Haute Cour (par. 5 de l'article 124). Les membres de la Commission peuvent ainsi accomplir leur tâche sans faire l'objet de pression et en toute impartialité. Ils doivent être citoyens de la République, de haute moralité et remplir les conditions nécessaires pour être éligibles à la Chambre des représentants (alin. 2) du paragraphe 6 de l'article 124).

/...

Tableau 4

Accidents du travail déclarés, par branche d'industrie en 1982

Branches d'industrie	Nombre de victimes		Sexe		Age		Gravité de l'accident		Cause de l'accident					Autres causes travail
	Masculin	Féminin	Moins de 18 ans	18 ans et au- dessus	Mortel	Non mortel	Moyens de transport	Machines matériel	Autre	Matériaux et substances	Milieu de travail			
												Masculin	Féminin	
Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	45	18	27	-	45	1	44	4	3	12	5	12	9	
Industries extractives	15	15	-	-	15	-	15	2	3	1	4	3	2	
Industries manufacturières	521	390	131	28	493	2	519	180	20	55	115	113	38	
Electricité, gaz et eau	22	21	1	-	22	-	22	-	1	2	2	14	3	
Bâtiments et travaux publics	290	280	10	10	280	4	286	21	30	77	61	70	31	
Commerce de gros et de détail, restaurants et hôtels	69	54	15	3	66	-	69	6	5	3	13	31	11	
Transports, entrepôts et communications	125	121	4	-	125	-	125	2	30	10	31	45	7	
Services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels	63	52	11	2	61	-	63	3	2	6	14	27	11	
Total	1 150	951	199	43	1 107	7	1 143	218	94	166	245	315	112	

Source : Ministère du travail et des assurances sociales.

32. En ce qui concerne les services publics, notamment l'Autorité chypriote d'électricité, l'Autorité des télécommunications de Chypre et la Compagnie de radiotélévision de Chypre, il existe des commissions paritaires, composées de représentants de la direction et des employés, dont le rôle est notamment d'examiner les demandes de promotion, d'interviewer les candidats en cas de besoin et d'indiquer à la direction quels sont à leur avis les candidats les plus qualifiés. La décision finale appartient à la direction.

33. Dans le secteur privé, la plupart des syndicats demandent l'insertion dans toutes les conventions collectives d'une clause stipulant que "toutes choses étant égales par ailleurs, la promotion doit s'effectuer en fonction de l'ancienneté".

2. Principales dispositions et procédures

34. Dans le secteur public, la loi sur la fonction publique stipule que tout employé a le droit de s'adresser à la Cour suprême et de contester toute décision défavorable adoptée par la Commission de la fonction publique.

35. La Cour n'agit pas en tant que juridiction d'appel qui peut substituer un candidat à celui choisi par la Commission. Elle ne peut qu'annuler ou confirmer une nomination ou une promotion et, dans le premier cas, la Commission doit prendre une nouvelle décision.

36. En ce qui concerne la formation dans le secteur public, celle-ci prend diverses formes. La formation est, en elle-même, un processus continu qui comprend l'octroi de bourses à l'étranger pour des périodes de courte ou de longue durée, des cycles d'études spécialisées, des séminaires, des cours interdépartementaux et la formation en cours d'emploi. Les services publics ont aussi leurs propres programmes de formation. Il convient de noter ici l'Autorité des télécommunications de Chypre et l'Autorité chypriote d'électricité dont les commissions paritaires - c'est-à-dire réunissant des représentants de la direction et des employés - décident généralement du nombre, du contenu et de la durée des programmes de formation.

37. Pour ce qui est de la formation dans le secteur privé, les syndicats ne sont en général guère actifs. Toutefois, de nombreux employeurs ont recours aux programmes du Centre de productivité, pour permettre à leur personnel d'améliorer leur formation. En outre, un certain nombre de grandes sociétés ont leurs propres programmes de formation, qu'elles organisent de leur propre initiative, mais elles constituent l'exception.

3. Facteurs et difficultés

38. Excepté en ce qui concerne les commissions paritaires des services publics, peu de renseignements sont disponibles quant à la participation dans le secteur privé. Il en est de même en ce qui concerne la planification des carrières, qui n'est organisée que par un petit nombre de sociétés.

/...

39. Les conventions collectives ne comportent en général pas de clauses spéciales en ce qui concerne les nominations, les promotions et les programmes de formation. Toutefois, en cas de différend (différend au sujet de droits), une réclamation est présentée et examinée conformément à la procédure établie, c'est-à-dire suivant les directives spécifiées dans le code des relations professionnelles, qui résulte d'un accord passé entre les deux principales confédérations syndicales et l'Association des employeurs chypriotes, sous les auspices du Ministère du travail et des assurances sociales, et qui prévoit en détail la procédure à suivre pour le règlement des conflits du travail, y compris les réclamations.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

1. Lois et règlements principaux

2. Renseignements sur le repos, les heures de travail et les congés payés

a) Repos hebdomadaire et b) durée du travail hebdomadaire

i) La loi sur la durée du travail (Cap. 182) et les décrets publiés :

a) Décret No 127 de 1961, limitant l'horaire hebdomadaire de travail des employés de bureau à 44 heures (maximum) et définissant la semaine comme la période qui va du lundi 6 heures au samedi 18 heures. Ce décret prévoit également que la journée de travail ne doit pas dépasser 8 heures mais que, dans certaines circonstances, des heures supplémentaires peuvent être accomplies à condition qu'elles n'excèdent pas deux heures par jour et quatre heures par semaine;

b) Décret No 128, limitant la durée hebdomadaire de travail des travailleurs employés dans les mines et les carrières à 40 heures par semaine (pour ceux qui travaillent sous terre) et à 44 heures (pour ceux travaillant en surface). Ce décret définit la semaine de travail comme la période qui va du dimanche minuit au dimanche suivant minuit, ceci afin de faciliter le travail par équipe;

ii) La loi sur les commis de magasin (Cap. 185) stipule que le jour de fermeture des magasins est le dimanche ou tout autre jour de la semaine qui pourra être fixé par le Conseil des ministres. La loi prévoit également que l'heure de fermeture des magasins doit être 17 h 30 au plus tard durant les mois d'octobre à mars compris et 19 heures durant les mois d'avril à septembre compris et que dans ces deux cas l'heure d'ouverture le matin suivant doit être cinq heures au plus tôt. Il existe quelques exceptions aux dispositions ci-dessus, notamment en ce qui concerne les services d'utilité publique. La loi limite la durée de travail des commis de magasin à 45 heures par semaine (décret No 165 de 1979). En outre, le commis doit bénéficier, au moins deux fois par semaine, d'une journée de congé à partir de 13 heures et ne devra, durant ce congé, exercer aucune activité rémunérée, à quelque titre que ce soit;

/...

- iii) La loi sur la fermeture en milieu de journée durant l'été (Cap. 186) stipule que le Conseil des ministres peut promulguer un décret prévoyant que les établissements seront fermés durant une certaine période entre le 15 mai et le 30 septembre chaque année, et pendant un certain temps, entre 12 heures et 16 heures (cette période est généralement fixée du 15 mai au 15 septembre et de 13 à 16 heures).

40. Pour la grande majorité de la main-d'oeuvre, les congés hebdomadaires et la durée hebdomadaire de travail sont fixés dans les conventions collectives. Nous citons ci-après un extrait du chapitre se rapportant à ce sujet dans le Répertoire des conventions collectives établi le 31 décembre 1980 :

"L'analyse montre que sur 52 760 salariés étudiés, 45 804, c'est-à-dire 86,8 p. 100, travaillent au plus 40 heures par semaine (par rapport à 80,8 p. 100, en 1979), 2 980, c'est-à-dire 5,6 p. 100, travaillent pendant 41-42 heures par semaine (par rapport à 11,5 p. 100 en 1979), les 3 976 salariés restants (soit 7,5 p. 100) travaillaient au moins 43 heures par semaine (ils étaient 7,7 p. 100 en 1979).

Le nombre de salariés ayant une semaine de cinq jours était de 36 400, soit 69 p. 100 (par rapport à 67,8 p. 100 en 1979). Sur ce nombre, 34 759, soit 95,5 p. 100, travaillaient 40 heures au maximum; 1 641, soit 4,5 p. 100, travaillaient 41 à 42 heures par semaine; personne ne travaillait 43 heures ou plus par semaine.

Les salariés qui travaillaient six jours par semaine étaient au nombre de 16 360 et représentaient 31 p. 100 de l'échantillon*. Sur ce nombre, 11 045 salariés, soit 67,5 p. 100, travaillaient 40 heures au maximum par semaine; 1 339, soit 8,2 p. 100, travaillaient 41 à 42 heures par semaine, et les 3 976 restants, soit 24,3 p. 100, travaillaient 43 heures au plus par semaine.

Presque tous les salariés qui travaillaient 43 heures ou plus étaient employés dans les secteurs du commerce, de la restauration et de l'hôtellerie, de l'agriculture et des transports et des communications.

La combinaison la plus fréquente d'heures de travail et de journées de travail par semaine était un maximum de 40 heures réparties sur une semaine de 5 jours, ce qui était le cas de 11 045 salariés soit 20,9 p. 100 de l'échantillon."

* Ceux qui travaillaient dans l'hôtellerie ont été classés dans la catégorie des salariés ayant une semaine de 6 jours, bien que d'après leur convention collective, ils travaillent 5 1/2 jours par semaine (soit 11 jours sur 14).

/...

41. La pratique du roulement des équipes, c'est-à-dire une deuxième ou une troisième équipe de travailleurs vient remplacer l'équipe de jour, n'est guère utilisée à Chypre. Toutefois, dans certaines entreprises, notamment les services publics ou certains ministères, le travail s'effectue par rotation. Cela signifie que les heures de travail ne sont pas toujours les mêmes et qu'une rotation s'établit sur chaque semaine. Toutefois, ceux qui doivent travailler le samedi après-midi ou le dimanche, ont droit à un autre jour de congé. Dans la plupart des cas, une indemnité leur est également versée, indemnité dont le montant peut aller jusqu'à 15 p. 100 du salaire normal.

c) Congés payés

42. Les lois sur les congés payés de 1967 à 1980 et les règlements pertinents sont les suivants :

Loi 8 de 1967

Loi 25 de 1968

Loi 23 de 1969

Loi 26 de 1970

Loi 34 de 1972

Loi 66 de 1972

Loi 5 de 1973

Loi 85 de 1979

Loi 55 de 1980

Les règlements sur les congés payés annuels de 1980

Décret de 1980 portant amendement des règlements sur les congés payés annuels

Un exemplaire des lois promulguées depuis 1979 est joint en annexe.

43. Les droits énoncés dans les lois relatives aux congés payés annuels ont été sensiblement renforcés depuis la présentation du rapport initial, comme il ressort des détails donnés ci-après.

44. En vertu de la loi No 85 de 1979, entrée en vigueur en novembre 1979, les améliorations suivantes ont été apportées :

a) La période minimale de congés payés annuels a été portée de 1 1/2 semaine à 2 semaines ouvrables;

/...

b) La période minimale de congés annuels continus a été portée de 7 à 9 jours ouvrables;

c) La période minimale d'emploi ouvrant droit à des congés payés annuels a été ramenée de 25 à 13 semaines par an;

d) Comme conséquence de l'alinéa a) ci-dessus, la contribution minimale de l'employeur à la Caisse centrale pour les congés payés pour les employés bénéficiaires des versements effectués par cette caisse a été portée de 3 à 4 p. 100 du salaire de l'employé.

45. En vertu du décret de 1983 portant amendement du règlement sur les congés payés annuels, les contributions à recouvrer sont considérées comme ayant été acquittées lorsque la responsabilité de l'employeur pour le versement de ces contributions a été reconnue par une décision du tribunal. Cette disposition sauvegarde le droit des employés aux congés payés au cas où l'employeur n'a pas payé à temps les contributions qu'il doit à la Caisse centrale pour les congés payés.

46. La Caisse centrale pour les congés payés effectue non seulement les versements au titre des congés payés, elle a également remis en fonctionnement un plan de subventions pour les congés depuis 1977. Ce plan couvre en tout ou en partie les coûts d'une semaine de séjour dans un hôtel dans toute station en altitude à Chypre pour les employés ayant des revenus modestes et leur famille.

47. En pratique, le nombre de congés payés excède de loin le minimum légal. Dans les secteurs privé et semi-public, le nombre moyen de journées de congés annuels était de 17,9 jours en 1980 (17,3 en 1979). Les services publics et les banques accordent le plus grand nombre de jours de congés annuels, la moyenne étant de 30 et 24 jours respectivement.

d) Jours fériés payés

48. En ce qui concerne les jours fériés payés, on peut citer à nouveau les indications figurant dans le Répertoire de 1980 des conventions collectives :

"Tous les travailleurs, dans quelque secteur d'activité économique que ce soit, bénéficient d'un nombre relativement élevé de jours fériés payés, qui va de 10 à 15 jours par an. D'après les conventions collectives de l'échantillon, la moyenne de ces jours allait de 13 à 15,9 jours par an par secteur d'activité économique, et la moyenne pondérée pour tous les secteurs était de 14,1 jour (ces chiffres étaient de 14 jours en 1979).

La faible augmentation de la moyenne générale est due en particulier aux secteurs des mines et des carrières.

La plupart des conventions collectives prévoient que ces jours fériés seront payés par un système de timbres. L'employeur achète aux syndicats des timbres qu'il donne aux salariés en fonction du nombre convenu de jours de congés."

/...

III. ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A. Principales lois

1. Constitution de la République de Chypre
2. Loi de 1965 relative aux syndicats
3. Loi de 1967 relative à la fonction publique
4. Loi (loi réglementant l'emploi) relative aux travailleurs des ports, Cap. 184
5. Loi relative aux conflits du travail (Conciliation, Arbitrage et Enquêtes)
6. Code du travail.

B. Droit de constituer des syndicats et de s'y affilier

1. Le droit d'association est garanti par la Constitution. L'article 21 de la Constitution de la République de Chypre stipule que :

"1. Chacun jouit du droit de réunion pacifique.

2. Chacun a le droit de s'associer librement à d'autres, notamment le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts. Indépendamment des restrictions qui pourraient être imposées en vertu du paragraphe 3 du présent article, nul ne peut être contraint d'adhérer à une association quelconque ou d'en rester membre.

3. Aucune restriction ne sera apportée à l'exercice de ces droits en dehors de celles qui sont prévues par la loi et qui sont absolument nécessaires pour sauvegarder la sécurité de la République, l'ordre constitutionnel, la sûreté, l'ordre public, la santé ou la moralité publique ou les droits et libertés que la présente Constitution garantit à tous, qu'ils participent ou non à une telle réunion ou appartiennent ou non à une telle association.

4. Toute association dont le but ou les activités sont contraires à l'ordre constitutionnel est interdite.

5. Des mesures législatives peuvent être prises en vue de restreindre l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de la gendarmerie."

2. Le statut juridique des syndicats est établi et protégé, grâce à leur enregistrement, comme le prévoit l'article 9 de la loi de 1965 relative aux syndicats. Les demandes d'enregistrement doivent être faites dans les formes prescrites et signées par sept personnes au moins adhérant au syndicat. Lorsque le nombre total des personnes appartenant à un syndicat représentant une profession ou

/...

un corps de métier donnés pour lequel l'inscription est demandée est inférieure à sept, la demande est signée par trois membres au moins du syndicat. Si le nombre de personnes appartenant à la profession ou au corps de métier est supérieur à 20, le nombre des adhérents au syndicat pour lequel l'inscription est demandée ne doit pas être inférieur à 20 (art. 8).

3. L'article 20 stipule que seules les personnes appartenant effectivement à la profession ou au corps de métier représenté par le syndicat auront le droit d'adhérer audit syndicat et d'en rester membre. Toutefois, la loi stipule que les responsables syndicaux qui, en raison de leurs activités syndicales, ne peuvent exercer effectivement la profession représentée par le syndicat ainsi que les personnes temporairement au chômage ne seront pas exclus du syndicat.

4. L'article 21 stipule que les personnes âgées de moins de 16 ans ne peuvent adhérer à un syndicat, et que les personnes âgées de moins de 21 ans ne peuvent occuper un poste de responsabilité dans un syndicat ou une section syndicale.

C. Droit des syndicats à se regrouper en fédération

5. Le Titre III de la loi de 1965 relative aux syndicats stipule que :

"Application aux
confédérations

53.- 1) Sauf stipulation expresse en sens contraire, la présente loi s'applique également, à moins que le contexte ne s'y oppose, à une confédération, celle-ci étant assimilée à un syndicat et les divers syndicats enregistrés qui la composent étant considérés comme les membres d'un syndicat.

2) A moins qu'il n'en soit prévu autrement, toutes notices, copies de statuts et autres documents qui doivent, aux termes de la présente loi, être signés, devront, dans le cas d'une confédération, être signés par le secrétaire et un autre responsable de ladite confédération.

Demande d'enregistrement
d'une confédération

54. Dans le cas d'une confédération, la demande d'enregistrement, conformément au paragraphe 8, sera signée par le secrétaire et un autre responsable de chacun des syndicats qui composent la confédération, et ladite demande sera accompagnée d'une déclaration de chacun des syndicats, signée par le secrétaire du syndicat, certifiant que la demande est faite avec l'assentiment des membres du syndicat, conformément à un vote majoritaire au scrutin secret lors d'une réunion générale ou d'une conférence de délégués du syndicat.

/...

Restrictions concernant l'enregistrement d'une confédération

55. Aucune confédération ne pourra être enregistrée si l'un des syndicats composant ladite confédération n'est pas dûment enregistré.

Affiliation de nouveaux membres à une confédération

56. Lorsqu'une confédération a été enregistrée conformément à la présente loi, aucun syndicat ne pourra ultérieurement s'affilier à ladite confédération enregistrée ou en devenir membre à moins que :

a) Ledit syndicat soit dûment enregistré;

b) Une déclaration signée du secrétaire de ladite confédération enregistrée ait été soumise au service d'enregistrement certifiant qu'une demande d'affiliation, accompagnée d'une déclaration conformément aux dispositions du paragraphe 54, a été soumise par ledit syndicat et dûment approuvée par la confédération.

Responsables d'une confédération

57. Les responsables d'une confédération devront être des responsables ou des membres de l'une des fédérations ou de l'un des syndicats qui composent ladite confédération."

6. Il n'y a aucune disposition juridique concernant le droit des syndicats ou des confédérations de syndicats de constituer des organisations syndicales internationales ou de s'affilier à de telles organisations. En pratique, toutefois, les syndicats sont libres de le faire et tous les principaux syndicats ou fédérations syndicales de Chypre sont affiliés à des fédérations ou à des syndicats internationaux.

D. Droits des syndicats d'agir librement

7. La loi stipule que les syndicats enregistrés conformément aux dispositions de la loi ont le droit de posséder des biens, de conclure des engagements contractuels, d'ester en justice et d'entreprendre d'autres procédures légales ainsi que de mener toutes les activités nécessaires conformément à leur statut et aux objectifs qu'ils poursuivent. La loi stipule en outre qu'aucun syndicat ne sera jugé illégal simplement parce que les buts qu'il poursuit restreignent l'exercice de la profession, et aucun membre dudit syndicat ne pourra faire l'objet de poursuites pénales pour entente illégale ou autre motif (art. 38).

8. L'article 40 protège les membres de syndicats, dans certaines conditions, contre les poursuites pénales pour entente illégale à l'occasion de conflits du travail. Toutefois, la loi n'accorde pas l'immunité en cas d'émeutes, de rassemblements illégaux, d'atteintes à l'ordre public, de sédition ou de délits contre l'Etat. L'article 41 garantit l'immunité contre les poursuites civiles des personnes menant, en prévision d'un conflit du travail ou en vue de le résoudre,

/...

des activités telles que : inciter une personne à rompre un contrat d'emploi, s'ingérer dans la profession, les affaires ou l'emploi d'une autre personne ou faire obstacle au droit d'une autre personne de disposer de son capital ou de son travail comme elle le juge bon.

9. L'article 50 déclare qu'il est illégal d'imposer comme condition à l'embauche d'un travailleur le fait qu'il n'appartienne pas à un syndicat ou qu'il renonce à appartenir à un syndicat. Il déclare également qu'il est illégal de renvoyer un travailleur ou de faire preuve de discrimination à son égard pour son appartenance à un syndicat. Toutefois, les employeurs ont le droit d'embaucher toute personne de leur choix en ce sens qu'ils ne sont pas tenus d'engager uniquement des personnes affiliées à un syndicat.

10. La première annexe (art. 18) de la loi, qui énonce les éléments qui doivent figurer dans les statuts de tout syndicat enregistré, stipule que les décisions doivent être prises au scrutin secret, dans les cas suivants :

- a) Changement du nom du syndicat;
- b) Fusion avec un autre syndicat;
- c) Affiliation à une fédération ou à une confédération ou constitution d'une fédération ou d'une confédération;
- d) Dissolution du syndicat;
- e) Election de délégués du syndicat ou d'une confédération;
- f) Election des responsables d'une section;
- g) Election des responsables d'une fédération ou d'une confédération;
- h) Modification des statuts du syndicat.

11. En outre, les membres d'un syndicat qui est partie à un conflit du travail doivent prendre au scrutin secret toute décision concernant un lock-out ou une grève (toute décision de participer à un lock-out ou à une grève étant soumise à l'approbation du Comité de gestion du syndicat).

E. Droit de grève

12. L'article 27 de la Constitution de la République de Chypre stipule ce qui suit :

"1. Le droit de grève est reconnu et la loi ne peut en réglementer l'exercice qu'en vue de sauvegarder la sécurité de la République, l'ordre constitutionnel, l'ordre public ou la sûreté, d'assurer à la population les biens et services essentiels, ou de protéger les droits et libertés garantis à tous par la présente Constitution.

/...

2. Les membres des forces armées, de la police et de la gendarmerie n'ont pas le droit de grève. La loi peut étendre cette interdiction aux membres de la fonction publique."

13. Aucune mesure législative n'a été approuvée jusqu'ici en vue de réglementer ou d'interdire le droit de grève des fonctionnaires.

14. La loi de 1965 relative aux syndicats ne mentionne pas directement les grèves. La définition de "conflit du travail" et de "travailleur" donnée dans la loi, à l'article 2, a été interprétée par le Procureur général comme signifiant que les grèves de solidarité, c'est-à-dire les grèves de travailleurs qui ne sont pas employés par l'employeur impliqué dans le conflit du travail, ne sont pas juridiquement protégées.

15. La question de savoir si les grèves de solidarité sont ou non protégées par la loi n'a pas été tranchée par les tribunaux.

16. L'article 44 de la loi relative aux syndicats, qui concerne la mise en place de piquets de grève pacifiques, stipule qu'un ou plusieurs responsables ou membres d'un syndicat enregistré qui est partie à un conflit du travail et une ou plusieurs personnes agissant au nom d'un employeur ou d'une société ont le droit, en prévision d'un conflit du travail ou en vue de le résoudre, de se trouver en un lieu où une personne travaille ou mène des activités commerciales, s'ils s'y trouvent simplement dans le but de persuader, de façon pacifique, toute personne de travailler ou de s'abstenir de travailler.

17. L'article 45 stipule qu'une personne est coupable d'intimidation et brimades, si cette personne, en vue de contraindre toute autre personne à s'abstenir de faire ou à faire un acte que cette autre personne a juridiquement le droit de faire ou de s'abstenir de faire :

a) A recours à la violence ou à l'intimidation contre cette autre personne ou contre son conjoint ou ses enfants, ou s'attaque à ses biens;

b) Suit de façon persistante cette autre personne, en tous lieux;

c) Dissimule tous outils, vêtements ou autres biens possédés ou utilisés par cette autre personne, gêne leur utilisation par cette autre personne ou s'y oppose;

d) Surveille ou assiège la résidence ou tout autre lieu où cette autre personne vit, travaille ou mène des activités commerciales, ou se trouve, ou à proximité de cette résidence ou de ce lieu;

e) Suit cette autre personne avec deux autres personnes ou plus, de façon tapageuse, dans toute rue ou sur la voie publique.

18. Le Code du travail porte à 10 jours (au lieu de sept comme cela avait été convenu dans l'Accord de base de 1962) la durée du préavis de grève ou de lock-out concernant des différends d'intérêts et réaffirme que tous les différends concernant des droits doivent être, en dernier ressort, soumis à un arbitrage obligatoire.

/...

IV. ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

A. Principales lois

1. Les lois sur la sécurité sociale et les règlements ci-après ont été promulgués de 1980 à 1983 :

Loi 41 de 1980

Loi 48 de 1982

Loi 11 de 1983

Le Règlement sur la sécurité sociale (cotisations) de 1980

Le Règlement (spécial) sur la sécurité sociale (cotisations) de 1980

Le Règlement sur la sécurité sociale (prestations) de 1980

Le Règlement sur la sécurité sociale (maladies) de 1980

Le Règlement sur la sécurité sociale (comptes de la Caisse d'assurances sociales) (amendement) de 1980

Le Règlement sur la sécurité sociale (cotisations) (amendement) de 1982

Le Règlement sur la sécurité sociale (cotisations) (amendement) de 1983

Le Règlement sur la sécurité sociale (comptes de la Caisse d'assurances sociales) de 1983

On trouvera ci-joint un exemplaire de chacune de ces lois.

2. Depuis la présentation du précédent rapport, le régime de sécurité sociale de Chypre a subi des modifications fondamentales, en particulier avec l'introduction, le 6 octobre 1980, de la loi No 41 de 1980, modifiant et renforçant la législation antérieure relative à la sécurité sociale. Ces modifications, décrites ci-après, touchent essentiellement la structure des cotisations et des prestations.

B. Principales caractéristiques du régime en vigueur

1. Financement

3. Les cotisations au régime de sécurité sociale sont fixées en fonction des revenus depuis le 6 octobre 1980. La cotisation totale représente 15,5 p. 100 des revenus jusqu'à un plafond donné 1/ et se répartit comme suit entre les divers cotisants :

1/ Fixé à 118 livres chypriotes par semaine ou à 510 livres chypriotes par mois à partir d'avril 1983.

/...

	<u>Employeur</u>	<u>Assuré</u>	<u>Etat</u>
		(Pourcentage)	
Salariés	6	6	3,5
Travailleurs indépendants	-	12	3,5
Assurés volontaires	-	12	3,5

2. Prestations

4. Le régime ouvre droit à des prestations en espèces en cas de maladie, de maternité (prime à la naissance et allocation de maternité), de chômage, d'invalidité et de vieillesse. Il prévoit également le versement de pensions aux veuves, aux orphelins et aux survivants de disparus, d'indemnités pour frais d'obsèques et d'une prime au mariage. Il est en outre également versé des prestations en espèces en cas d'accident du travail (prestation en cas de blessure, prestation en cas d'incapacité permanente et pension de survivant).

5. Le régime prévoit également la gratuité des soins médicaux pour les accidentés du travail et les bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

6. Toutes les prestations périodiques en espèces se composent de prestations de base et de prestations complémentaires. La prestation de base, qui comprend des majorations pour les personnes à charge, est une version améliorée de la prestation forfaitaire prévue par la législation en vigueur jusqu'au 5 octobre 1980. Les prestations complémentaires s'ajoutent aux prestations de base et sont liées aux revenus considérés aux fins des assurances de l'assuré au-dessus d'un montant prescrit 2/.

7. Les conditions de cotisation à remplir pour bénéficier des diverses prestations sont indiquées au tableau 5 et le taux et le montant des prestations figurent au tableau 6.

8. Les améliorations concernant les bénéficiaires du régime et les conditions ouvrant droit au versement des diverses prestations sont résumées ci-après.

a) Prestations en cas de maladie

9. Les prestations en cas de maladie ont été étendues aux assurés volontaires, employés hors de Chypre par un employeur chypriote.

10. Le délai de carence pour le versement des prestations aux travailleurs indépendants a été réduit de 78 jours à 10 jours et, en cas d'incapacité due à un accident ou en cas d'hospitalisation, à trois jours.

2/ Actuellement 19,60 millièmes de livres chypriotes par semaine.

b) Prestations en cas de maternité

11. L'allocation de maternité a été étendue aux travailleuses indépendantes assurées. La période minimum d'affiliation pour toutes les employées et travailleuses indépendantes a été réduite de 156 semaines à 26 semaines.

c) Pension d'invalidité

12. La pension d'invalidité a été étendue aux assurés volontaires employés hors de Chypre par un employeur chypriote.

13. La période minimum d'affiliation en cas d'incapacité résultant d'un accident a été réduite de 156 semaines à 26 semaines.

d) Pension de vieillesse

14. L'âge de la retraite a été ramené de 65 à 60 ans pour les mineurs. L'âge de la retraite est réduit d'un an pour chaque période de cinq années de travail dans les mines.

15. Les assurés dont les cotisations annuelles se sont élevées à l'équivalent de 0,25 p. 100 du montant correspondant à une pension d'une année (au lieu de 0,40 p. 100, comme le prévoyait la législation précédente), ont désormais droit à une pension de vieillesse.

e) Pension de survivant

i) Pension de veuve

16. La période minimum d'affiliation en cas de décès accidentel a été réduite de 156 semaines à 26 semaines. En outre, le montant annuel des cotisations ouvrant droit au versement d'une pension a été ramené de 0,40 p. 100 à 0,23 p. 100 du montant correspondant à une pension d'une année.

ii) Pension d'orphelin

17. Les pensions d'orphelin ont été étendues aux enfants dont un seul parent est décédé, si le parent survivant ne subvient pas à leur entretien.

iii) Indemnité pour frais d'obsèques

18. Les assurés peuvent désormais percevoir une indemnité pour frais d'obsèques en cas de décès d'une personne à leur charge. Dans ce cas, le montant de l'indemnité pour frais d'obsèques représente 50 p. 100 de la somme qui serait payable en cas de décès d'un assuré.

f) Allocation de disparu

19. L'allocation de disparu est versée aux personnes qui étaient à la charge d'un disparu en conséquence de la situation créée par l'invasion turque de Chypre en juillet-août 1974.

/...

20. L'épouse d'un disparu est habilitée à percevoir une allocation de disparu, aux mêmes conditions et au même taux qu'une pension de veuve.

21. Un enfant dont l'un des parents est disparu et dont l'autre est décédé est habilité à percevoir une allocation de disparu, versée aux mêmes conditions et au même taux que la pension d'orphelin.

g) Prestations en cas de chômage

i) Allocation de chômage

22. L'allocation de chômage a été étendue aux assurés volontaires employés en dehors de Chypre par un employeur chypriote. La prestation dont bénéficie cette catégorie d'assurés est payable après le 30ème jour de chômage, alors qu'elle est normalement payable après le troisième jour de chômage. L'allocation de chômage est versée indépendamment de l'indemnité de licenciement pour réduction de personnel.

ii) Indemnité de licenciement pour réduction de personnel

23. Les indemnités de licenciement versées par le Fonds de réduction du personnel consistent maintenant en une somme en capital et ne sont pas liées au chômage. Les salaires hebdomadaires pris en considération pour le calcul des indemnités de licenciement sont passés de 30 à 118 livres chypriotes. L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

a) Pour chacune des quatre premières années de service, deux semaines de salaire;

b) Pour chaque année de service comprise entre la cinquième et la dixième année de service, deux semaines et demie de salaire;

c) Pour chaque année de service comprise entre la onzième et la quinzième année de service, trois semaines de salaire;

d) Pour chaque année de service comprise entre la seizième et la vingtième année de service, trois semaines et demie de salaire;

e) Pour chaque année de service comprise entre la vingt et unième et la vingt-cinquième année de service, quatre semaines de salaire.

h) Relèvement des prestations de base

24. Les taux des prestations de base ont augmenté d'environ 190 p. 100 en moyenne, à l'exception du taux des prestations versées en cas d'accident du travail qui a augmenté de 157 p. 100 environ.

25. La prime au mariage, la prime à la naissance et l'indemnité pour frais d'obsèques sont passées respectivement de 19,12 et 19 livres chypriotes à 80,60 et 80 livres chypriotes.

/...

Tableau 5

Conditions de cotisation

1. Les conditions de cotisation à remplir pour bénéficiaire d'une allocation de maternité, de prestations en cas de maladie, de l'allocation de chômage, de la prime au mariage, de la prime à la naissance et d'indemnités pour frais d'obsèques sont les suivantes :

a) Les revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré, dans la tranche la plus basse des revenus considérés aux fins des assurances, doivent être au moins égaux à 26 fois le montant hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances;

b) Les revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte au cours de l'année complète de versement des contributions précédant immédiatement le début de l'année de versement des prestations durant laquelle tombe le jour où toutes les conditions requises doivent être remplies, doivent être au moins égaux à 20 fois le montant hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances.

2. Les conditions de cotisation à remplir pour bénéficiaire d'une pension de vieillesse sont les suivantes :

a) Les revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré, dans la tranche la plus basse des revenus considérés aux fins des assurances, doivent être au moins égaux à 156 fois le montant hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances;

b) La moyenne hebdomadaire des revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte dans la tranche la plus basse des revenus considérés aux fins des assurances, pour la période commençant le 5 octobre 1964 ou, si l'assuré atteint l'âge de 16 ans après le 5 octobre 1964, le premier jour de l'année de cotisation au cours de laquelle il atteint cet âge et se terminant la semaine précédant celle où tombe le jour où toutes les conditions requises sont remplies, est au moins égale à un quart du montant hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances.

Sous réserve qu'aux fins de l'alinéa b), dans les cas où les revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte avant le 5 octobre 1964 sont pris en considération, conformément au paragraphe 5 de l'article 25, la moyenne hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte sera calculée pour la période commençant le premier jour de l'année de cotisation au cours de laquelle les revenus considérés aux fins des assurances ont été, pour la première fois, versés à l'assuré ou crédités à son compte et se terminant la semaine précédant celle durant laquelle tombe la date où toutes les conditions requises sont remplies.

/...

3. Les conditions de cotisation à remplir pour bénéficier de la pension d'invalidité sont les mêmes que celles visées au paragraphe 2; en outre, les revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte au cours de la dernière année de cotisation précédant le début de l'année de versement des prestations, durant laquelle tombe la date où toutes les conditions requises doivent être remplies, doivent être au moins égaux à 20 fois le montant hebdomadaire des revenus de base pris en considération aux fins des assurances. Cette condition sera jugée satisfaite si la moyenne annuelle des revenus pris en considération aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte pendant les deux dernières années de cotisation précédant le début de l'année de versement des prestations durant laquelle tombe la date où toutes les conditions requises doivent être remplies est au moins égale à 20 fois la moyenne hebdomadaire des revenus de base pris en considération aux fins des assurances.

4. En ce qui concerne le versement d'une pension de veuve, et dans les cas où l'époux décédé avait droit à une pension de vieillesse au moment de son décès ou y aurait eu droit s'il en avait fait la demande, la moyenne hebdomadaire des revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte sera la même que celle fixée aux fins de la pension de vieillesse de l'époux décédé.

Tableau 6

Montant et taux des prestations

A. Prestations autres que celles versées en cas d'accident du travail

Première partie : prime au mariage, prime à la naissance et indemnité pour frais d'obsèques

Nature des prestations	Montant
Prime au mariage	80 000
Prime à la naissance	60 000
Indemnité pour frais d'obsèques	80 000

/...

Deuxième partie : allocation de maternité, prestations en cas de maladie et allocation de chômage

Taux hebdomadaire de la prestation

Prestation de base

Soixante pour 100 de la moyenne hebdomadaire des revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte, dans la tranche la plus basse des revenus considérés aux fins des assurances, au cours de l'année de contribution précédant immédiatement le début de l'année de versement des prestations durant laquelle tombe la date où toutes les conditions requises doivent être remplies; le montant ainsi calculé sera majoré d'un tiers pour une personne à charge, de moitié pour deux personnes à charge et de deux tiers pour trois personnes à charge ou plus.

Prestation complémentaire

Cinquante pour 100 de la moyenne hebdomadaire des revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte dans la tranche la plus élevée des revenus considérés aux fins des assurances pendant l'année de cotisation précédant immédiatement le début de l'année de versement des prestations durant laquelle tombe la date où les conditions requises doivent être remplies; toutefois, le montant hebdomadaire de la prestation complémentaire ne dépassera en aucun cas le montant hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances.

/...

B. Prestations en cas d'accident du travail

Première partie : prestations en cas de lésion

Taux hebdomadaire de la prestation	
Prestation de base	Prestation complémentaire
<p>Cinquante pour cent du montant hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances, avec une majoration d'un tiers pour une personne à charge, de moitié pour deux personnes à charge et des deux tiers pour trois personnes à charge ou plus.</p>	<p>Cinquante pour cent de la moyenne hebdomadaire des revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte, dans la tranche la plus élevée des revenus considérés aux fins des assurances au cours de l'année de cotisation précédant immédiatement le début de l'année de versement des prestations durant laquelle tombe la date de l'accident. Toutefois, le montant hebdomadaire de la prestation complémentaire ne dépassera en aucun cas le montant hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances.</p>

Deuxième partie : prestations en cas de décès

Nature de la prestation	Taux hebdomadaire de la prestation	
	Prestation de base	Prestation complémentaire
<p>Pension de veuf ou de veuve</p>	<p>Soixante pour cent du montant hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances, avec une majoration d'un tiers pour une personne à charge, de moitié pour deux personnes à charge et des deux tiers pour trois personnes à charge ou plus.</p>	<p>Soixante pour cent du montant de la pension complémentaire d'invalidité, versée en cas d'invalidité à 100 p. 100, calculée conformément à la quatrième partie du présent tableau.</p>

/...

Deuxième partie : prestations en cas de décès (suite)

Nature de la prestation	Taux hebdomadaire de la prestation	
	Prestation de base	Prestation complémentaire
Pension d'ascendants	7,840 millièmes de livres	Trente pour cent du montant de la pension complémentaire d'invalidité versée en cas d'invalidité de 100 p. 100, calculée conformément aux dispositions contenues dans la quatrième partie du présent tableau.
Pension d'orphelin	7,840 millièmes de livres	Cinquante pour cent de la pension complémentaire de veuf ou de veuve qui a été payée ou aurait été payée en cas de décès du parent de l'orphelin. Toutefois, si la prestation est payable à plus de deux orphelins, son taux hebdomadaire sera réduit de sorte que le total de la prestation payable à la totalité des orphelins ne dépasse pas le montant de la pension complémentaire de veuf ou de veuve.

Dans le cas où les deux parents sont décédés des suites d'un accident du travail, le taux hebdomadaire de la prestation complémentaire versée à l'orphelin sera déterminé en fonction de l'assurance du parent la plus favorable à l'orphelin.

/...

Troisième partie : pension de vieillesse, pension d'invalidité et pension de veuve

Taux hebdomadaire de la prestation

Prestation de base	Prestation complémentaire
<p>Soixante pour cent de la moyenne hebdomadaire des revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte, dans la tranche la plus large des revenus considérés aux fins des assurances, tels qu'ils sont calculés en vertu des dispositions contenues dans l'alinéa b) du paragraphe 2 du troisième tableau; le montant ainsi calculé sera majoré d'un tiers pour une personne à charge, de moitié pour deux personnes à charge et des deux tiers pour trois personnes à charge ou plus.</p>	<p>a) Pension de vieillesse et pension d'invalidité : 1/52ème de 1,5 p. 100 du montant total des revenus considérés aux fins des assurances versés à l'assuré ou crédités à son compte dans la tranche la plus élevée des revenus considérés aux fins des assurances.</p> <p>b) Pension de veuve : 60 p. 100 de la prestation visée à l'alinéa a) ci-dessus.</p>

1. Dans le cas où une pension d'invalidité ou une pension de veuve est versée en application des dispositions du paragraphe 1 de l'article 38 ou du paragraphe 3 de l'article 39, le taux hebdomadaire des prestations de base ne sera pas inférieur au taux hebdomadaire des prestations de base en cas de maladie, auquel l'assuré avait droit ou aurait eu droit à la date de l'accident.

2. En ce qui concerne les pensions de vieillesse ou les pensions de veuve, si l'assuré avait droit à une pension d'invalidité immédiatement avant d'atteindre l'âge de la retraite ou immédiatement avant sa mort, le taux hebdomadaire de la prestation sera déterminé sur la base de la moyenne hebdomadaire et du total des revenus considérés aux fins des assurances, qui ne sont pas inférieurs à la moyenne hebdomadaire et au total des revenus considérés aux fins des assurances pris en considération dans le calcul du taux de la pension d'invalidité.

/...

Quatrième partie : pension d'orphelin

Taux hebdomadaire de la prestation

Prestation de base	Prestation complémentaire
7,840 millièmes de livres	Cinquante pour cent de la pension complémentaire de veuve qui était payable ou aurait été payable en cas de décès du parent de l'orphelin; dans les cas où une pension d'orphelin est payable à plus de deux enfants, le taux de la prestation complémentaire sera réduit de manière que la prestation totale payable à la totalité des orphelins ne dépasse pas le taux de la pension complémentaire de veuve.

Dans le cas où les deux parents étaient assurés, le taux hebdomadaire de la prestation complémentaire sera déterminé sur la base de l'assurance du parent la plus favorable à l'orphelin.

Cinquième partie : allocation en cas d'invalidité

Degré d'invalidité (En pourcentage)	Montant de l'allocation (En millièmes de livres)
10	428,000
11	471,000
12	514,000
13	556,000
14	599,000
15	642,000
16	685,000
17	728,000
18	771,000
19	813,000

/...

Sixième partie : pension d'invalidité

Taux hebdomadaire de la pension d'invalidité, dans le cas d'une
invalidité de 100 p. 100

Prestation de base

Prestation complémentaire

Soixante pour cent du montant hebdomadaire des revenus de base considérés aux fins des assurances, avec une majoration d'un tiers pour une personne à charge, de moitié pour deux personnes à charge et des deux tiers pour trois personnes à charge ou plus.

Soixante pour cent de la moyenne hebdomadaire des revenus considérés aux fins des assurances versés à un assuré ou crédités à son compte, dans la tranche la plus élevée des revenus considérés aux fins des assurances, pendant la période s'achevant la semaine de cotisation précédant immédiatement la semaine où s'est produit l'accident ayant entraîné l'invalidité et comprenant deux années entières de cotisations avant ladite semaine.

Toutefois, il ne sera tenu compte d'aucune période précédant le jour fixé.

En cas d'invalidité de moins de 100 p. 100, le taux hebdomadaire de la pension d'invalidité sera calculé en fonction du degré d'invalidité.

/...

Liste des documents de référence a/

1. Lois 30, 57, 82 et 92 de 1979; loi 54 de 1980; loi 12 de 1983.
2. Le Règlement relatif aux licenciements (Fonds de réduction du personnel) (amendement) de 1979.
3. Le Règlement relatif aux licenciements (Fonds de réduction du personnel) (amendement No 2) de 1979.
4. Le Règlement relatif aux licenciements (Fonds de réduction du personnel) (amendement) de 1980.
5. Le Règlement relatif aux licenciements (Fonds de réduction du personnel) (amendement) de 1983.
6. Les lois Nos 6 de 1975, 17 de 1980 et 53 de 1980 relatives à la formation dans l'industrie (amendement).
7. Le Règlement relatif à la formation dans l'industrie (conditions d'emploi) de 1977.
8. Les Règlements de 1979, 1980 et 1983 relatifs à la formation dans l'industrie (redevances des employeurs) (amendement).
9. Loi 85 de 1979; loi 55 de 1980.
10. Le Règlement de 1980 relatif aux congés payés annuels.
11. Le Règlement relatif aux congés payés annuels (amendement) de 1980.
12. Loi 41 de 1980.
13. Loi 48 de 1982.
14. Loi 11 de 1983.
15. Le Règlement sur la sécurité sociale (cotisations) de 1980.
16. Le Règlement spécial sur la sécurité sociale (cotisations) de 1980.
17. Le Règlement sur la sécurité sociale (prestations) de 1980.
18. Le Règlement sur la sécurité sociale (maladies) de 1980.

a/ Le texte original de ces documents a été archivé au Secrétariat, où on peut les consulter.

/...

19. Le Règlement sur la sécurité sociale (comptes de la Caisse de sécurité sociale) de 1980.
20. Le Règlement sur la sécurité sociale (cotisations) (amendement) de 1982.
21. Le Règlement sur la sécurité sociale (cotisations) (amendement) de 1983.
22. Le Règlement sur la sécurité sociale (prestations) (amendement) de 1983.
23. Le Règlement sur la sécurité sociale (comptes de la Caisse de sécurité sociale) (amendement) de 1983.
