



**Conseil économique
et social**

Distr.
GENERALE

E/1978/8/Add.21
26 septembre 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

APPLICATION DU PACTE RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX
ET CULTURELS

Rapports présentés, par les Etats parties, conformément à la
résolution 1988 (LX) du Conseil, au sujet des droits visés aux
articles 6 à 9 du Pacte

CHYPRE

[25 août 1978]

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

A. Articles 10, 25 et 28 de la Constitution.

Lois réglementant la terminaison de l'emploi, promulguées entre 1967 et 1977,
et règlements s'y rapportant :

Loi 24 de 1967

Loi 67 de 1972

Loi 1 de 1975

Loi 18 de 1977

Règlement concernant la terminaison de l'emploi (Fonds de réduction du
personnel) de 1977.

Un exemplaire de chacun de ces textes est joint au présent rapport.

B. (I) 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."

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 conditions collectives librement négociées. Les textes législatifs qui régissent les conditions d'emploi de certaines catégories de professions, telles que l'emploi dans les hôtels et les restaurants, sont également conformes aux dispositions des Conventions internationales ratifiées par Chypre. Dans d'autres cas, le Ministère du travail et des assurances sociales a joué un rôle déterminant dans la rationalisation des conditions d'emploi des hommes et des femmes.

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'OIT ou d'autres Conventions internationales.

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."

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."

Le Gouvernement de Chypre a ratifié les Conventions de l'OIT ci-après :

2 Conventions concernant le chômage, 1919

29 Conventions concernant le travail forcé, 1930

88 Conventions concernant le service de l'emploi, 1948

105 Conventions concernant l'abolition du travail forcé, 1957

111 Conventions concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

122 Conventions concernant la politique de l'emploi, 1964,

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.

2. A la suite de l'invasion turque, les conditions de suremploi 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.

Le Gouvernement chypriote a pris diverses mesures pour combattre le chômage dans le cadre de son Plan d'action économique d'urgence pour 1975-1976. Ces mesures étaient les suivantes :

- a) Création directe d'emplois au moyen de nouveaux investissements (investissements prévus : 110 millions de livres - investissements réalisés : 100,2 millions);
- b) Utilisation plus intensive des investissements fixes existants;
- c) Promotion de l'artisanat; et
- d) Encouragement de l'emploi temporaire des Chypriotes à l'étranger.

Les principales caractéristiques du Plan sont les suivantes :

a) On choisit les projets et les programmes qui permettent de réduire autant que possible les dépenses d'équipement par travailleur et d'augmenter le nombre de travailleurs supplémentaires par unité de terre;

b) Les décisions de principe, les projets et les programmes s'inspirent d'un esprit d'austérité et de frugalité par la restructuration des dépenses afférentes aux biens de consommation et particulièrement aux produits de luxe;

c) Etant donné l'importance du secteur privé pour l'économie, tous les efforts sont faits pour mobiliser, encourager et aider tous les investisseurs et hommes d'affaires intéressés à reprendre leurs activités;

d) La politique fiscale et de crédit est orientée vers le développement afin de ranimer l'activité économique;

e) Le Plan est basé sur la participation plus active du secteur public au processus économique et sur l'expansion du rôle de l'Etat au-delà des limites traditionnelles.

L'intervention croissante de l'Etat se manifeste dans les dispositions législatives concernant les loyers, les taux d'intérêt, les traitements et salaires, le contrôle des prix et l'intervention dans la réglementation des conditions de l'offre et de la demande au niveau des facteurs de production, des produits et des services. D'autre part, les mesures visant à encourager les nouveaux investissements et à remplacer les anciennes infrastructures et production industrielles, prévoient la création d'un Plan de garantie des prêts bancaires, des encouragements fiscaux plus avantageux, ainsi que la création de nouveaux domaines industriels et la promotion des exportations à l'aide d'un Plan d'assurance du crédit à l'exportation.

A la suite des mesures susmentionnées et de l'émigration permanente qui s'est chiffrée entre 1974 et 1976 à 14 500 personnes, le nombre des chômeurs est tombé de 51 000 à la fin de 1974 à 33 500 à la fin de 1975 et à 17 000 en 1976 (soit 24,5 p. 100, 16,1 p. 100 et 8,3 p. 100 respectivement) de la population économiquement active qui réside dans les zones contrôlées par le gouvernement. La moyenne mensuelle des chômeurs inscrits, qui était de 22 573 pour le dernier trimestre de 1974 et de 22 989 en 1975, n'était plus que de 14 518 en 1976 et de 6 019 pendant la première moitié de 1977.

Il semble donc que quantitativement le chômage ait considérablement diminué. Néanmoins, si l'on considère que :

- a) 12 290 personnes sont encore employées temporairement à l'étranger, et que
- b) Le sous-emploi qui s'était manifesté sous une forme aiguë les années précédentes, existant désormais à l'état endémique, on peut dire que le problème du chômage reste grave.

Ce qui est pire, des milliers de personnes ont des occupations d'un niveau nettement inférieur à leurs capacités et pour lesquelles elles sont mal préparées.

3. 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.

Jusqu'en juillet 1974, il y avait cinq fonctionnaires de district chargés des questions de travail et d'assurances sociales dans chacune des cinq principales villes de l'île, et trois bureaux secondaires (à Kyrenia, Morfou et Yialoussa) qui pouvaient desservir commodément les employeurs et les travailleurs de ces régions.

Il y avait également cinq Comités consultatifs de district auprès des bureaux de l'emploi, composés d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés nommés par le Ministre du travail et des assurances sociales après consultation avec les organisations d'employeurs et de salariés intéressées. A la tête de chacun de ces comités se trouvait un président indépendant nommé par le

Ministre du travail et des assurances sociales. Le mandat des Comités consultatifs étaient suffisamment souple et étendu pour offrir aux représentants des employeurs et des salariés de nombreuses occasions de contribuer au fonctionnement satisfaisant du service de l'emploi et à l'élaboration de la politique de l'île en matière de service de l'emploi.

A la suite de l'invasion turque, le fonctionnement de l'ensemble du réseau des services publics de l'emploi a été gravement perturbé et le Bureau de l'emploi du district de Famagouste ainsi que les bureaux secondaires de Yialoussa, Kyrenia et Morfou qui desservaient auparavant plus de 200 000 personnes, y compris des Chypriotes turcs, ont été occupés par l'armée turque et leurs archives ont été perdues. En outre, aucun comité consultatif ne peut fonctionner dans les zones occupées.

Le Bureau du travail du district de Famagouste et les bureaux secondaires de Yialoussa, Kyrenia et Morfou sont toujours en zone occupée et leurs clients doivent être desservis par les bureaux restants situés dans les zones libres de la République. La tâche de ces derniers est donc très lourde.

Le fait que l'invasion turque a forcé 200 000 Chypriotes grecs à abandonner leurs foyers et leurs biens a créé des problèmes sans précédent sur le plan des changements d'emplois auxquels le Gouvernement chypriote s'efforce de faire face. Ces problèmes sont les suivants :

- a) La nécessité pour les personnes déplacées de se rendre d'une région à l'autre à l'intérieur des zones non occupées de la République;
- b) La nécessité de former et de recycler les personnes sous-employées pour leur permettre de s'intégrer dans le marché du travail;
- c) La nécessité pour le Service d'orientation professionnelle de réorienter un fort pourcentage de la population active vers de nouveaux emplois, compte tenu des changements de la structure de l'économie; et
- d) La nécessité de recruter et de former du personnel nouveau possédant les qualifications nécessaires pour faire face aux nouveaux problèmes auxquels se heurte le Service de l'emploi.

Compte tenu de ces problèmes, le Gouvernement de la République prend un certain nombre de mesures pour faire face à la situation, et notamment les suivantes :

- a) L'analyse qualitative des données statistiques relatives à l'emploi en vue d'accroître les chances des chômeurs inscrits de trouver du travail;
- b) Le renforcement du Service grâce à l'adjonction de personnel qualifié;
- c) Le renforcement et l'expansion des services d'orientation professionnelle en coopération avec le Ministère de l'éducation et avec les institutions de formation de ce ministère; et
- d) L'introduction de mesures spéciales visant à donner de nouvelles occupations aux chômeurs et aux personnes sous-employées.

4. A Chypre, des services d'orientation professionnelle sont offerts par le Ministère de l'éducation dans le cadre du système national d'enseignement et par le Ministère du travail et des assurances sociales dans le cadre de son service de l'emploi. Les attributions et l'organisation de ces services ainsi que la manière dont ils fonctionnent, sont décrites ci-après. Il convient de mentionner que les deux Ministères coopèrent étroitement, en particulier pour ce qui concerne l'orientation professionnelle des jeunes, et qu'ils se complètent mutuellement le cas échéant. Ainsi le Ministère du travail et des assurances sociales fournit à l'intention du Service de l'orientation professionnelle du Ministère de l'éducation des données statistiques et autres concernant le marché du travail.

Services de consultation et d'orientation du Ministère de l'éducation

Les services de consultation et d'orientation du Ministère de l'éducation comprennent :

a) Conseils individuels : le but est d'aider l'étudiant à résoudre ses problèmes personnels qui, dans la mesure où ils se répercutent sur son développement physique et mental, constituent des obstacles à sa carrière scolaire.

b) Orientation dans le domaine de l'enseignement : le but est d'aider l'étudiant à faire face aux difficultés qu'il rencontre dans ses études, à choisir les programmes et les cours qui correspondent à ses besoins, à ses capacités et à ses intérêts. En outre, on lui fournit des renseignements concernant l'enseignement supérieur dispensé dans les universités à l'étranger, y compris en ce qui concerne les programmes et le coût.

c) Orientation professionnelle : le but est d'aider l'étudiant à choisir une occupation qui lui convienne, compte tenu de l'évolution socio-économique, des besoins en matière professionnelle ainsi que de sa personnalité et d'autres facteurs le concernant.

Orientation professionnelle offerte par le Ministère du travail

Les principales attributions du Service d'orientation professionnelle du Ministère du travail et des assurances sociales sont les suivantes :

a) Aider les jeunes et les adultes

- à choisir une occupation,

- à résoudre leurs problèmes d'emploi,

- à identifier leurs aptitudes, leurs capacités et leurs goûts,

- à choisir un programme d'enseignement de type classique ou de formation professionnelle.

b) Fournir une assistance spéciale à certains secteurs de la population qui se heurte à des problèmes particuliers en ce qui concerne leur réadaptation professionnelle, tels que les handicapés, les femmes ayant des responsabilités familiales, etc.

c) Fournir des renseignements :

- sur les diverses occupations et les perspectives qu'elles offrent,
- sur les tendances de l'économie et sur la demande ou les surplus de main-d'oeuvre,
- sur les moyens existants sur le plan de l'enseignement ou de la formation professionnelle,
- sur les possibilités d'emploi, d'avancement professionnel et de réadaptation professionnelle.

Les méthodes les plus couramment employées en matière d'orientation professionnelle sont les entrevues personnelles, les discussions de groupe et la diffusion d'informations. Jusqu'à présent, les tests d'aptitudes ne sont pas utilisés par les services d'orientation professionnelle fournis par le Ministère du travail et des assurances sociales par l'intermédiaire de ses services publics de l'emploi.

Les services d'orientation professionnelle du Ministère du travail et des assurances sociales opèrent dans le cadre du réseau de ses services de l'emploi dont ils font partie intégrante. Ainsi, leurs activités d'orientation professionnelle sont menées par le Service central de l'emploi et les cinq Services de l'emploi de district, le premier étant en outre responsable de la formulation de la politique en matière d'orientation professionnelle.

Pour assurer la formation proprement dite, le Ministère du travail a un réseau d'institutions de formation professionnelle et de formation aux techniques d'organisation et de gestion (voir p. 7 à 10 du résumé ci-joint du rapport annuel du Ministère du travail et des assurances sociales pour l'année 1976). Ces institutions sont dirigées par des comités tripartites.

En outre, la Loi sur la formation technique promulguée en 1974 prévoyait notamment la création de l'Autorité de formation technique de Chypre, qui est un organe semi-gouvernemental dirigé par un Conseil de gestion tripartite.

L'objectif primordial de l'Autorité de formation technique tel qu'il est énoncé à l'article 4 de la Loi (copie jointe) est de promouvoir la formation de la main-d'oeuvre à des métiers techniques dans le cadre de la politique sociale et économique de la République de Chypre.

Pour atteindre cet objectif, l'Autorité peut notamment :

- i) Créer, administrer ou contrôler des institutions de formation;
- ii) Etablir et approuver des programmes de formation technique et prendre toutes les mesures nécessaires pour leur mise en application;
- iii) Arrêter des normes professionnelles et organiser des examens sanctionnés par des certificats de formation technique;

- iv) Verser ou faire verser des subventions et des allocations aux personnes suivant une formation technique et fournir des bourses ou d'autres facilités aux salariés (art. 5 de la Loi).

La Loi prévoit également que tous les employeurs verseront à un Fonds de formation technique une somme ne dépassant pas 1 p. 100 du salaire versé à leurs employés (art. 20). Cette redevance, de même que tout autre revenu du Fonds de formation technique, sera utilisée exclusivement pour la réalisation de l'objectif primordial de l'Autorité et pour le financement des dépenses qu'elle encourt dans l'exercice de ses fonctions.

La Loi a été promulguée il y a trois ans, mais l'Autorité de formation technique n'a pas encore pu être mise en place, car toutes les procédures et mesures visant à l'organiser et à recruter son personnel ont été abruptement interrompues par l'invasion turque qui s'est produite peu après l'entrée en vigueur de la Loi et qui a gravement perturbé l'économie de Chypre.

Cependant, l'évolution récente de la situation et, en particulier, une tendance rapide et constante à la reprise de l'activité de toutes les branches de l'économie de l'île ont montré clairement que l'Autorité doit être mise à même de fonctionner sans plus de retard. Par conséquent, le Conseil des ministres a pris une décision spécifiant les diverses mesures à prendre à cet égard. Le Conseil des gouverneurs prévu à l'article 10 de la Loi a déjà été nommé et tient des réunions régulières.

5. L'objectif de la législation réglementant la terminaison de l'emploi est de :

- a) Protéger tous les salariés contre les licenciements arbitraires par les employeurs et 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;
- c) Etablir un Fonds national de réduction du personnel auquel les employeurs verseront des contributions de 0,5 p. 100 des salaires qu'ils versent afin de répartir entre tous les employeurs de l'île, selon le principe de l'assurance, les risques de réduction du personnel.

Licenciements arbitraires

En cas de licenciement arbitraire, la Loi prévoit l'obligation pour l'employeur de verser une indemnité au salarié (art. 3 de la Loi).

Le salarié n'a droit à une indemnité que s'il a été au service de l'employeur d'une façon continue pendant au moins 26 semaines et le montant de l'indemnité est calculé conformément à la première annexe de la Loi.

La première annexe à la Loi fixe les limites inférieure et supérieure de l'indemnité. Celle-ci ne peut être inférieure au montant correspondant à deux semaines de salaire pour chacune des six premières années d'emploi continu et à une semaine de salaire pour chaque année supplémentaire jusqu'à un maximum de 20 années de service; elle ne peut dépasser le montant correspondant à une année de salaire.

La partie du salaire dépassant 30 livres par semaine ou 130 livres chypriotes par mois n'est pas prise en compte aux fins du calcul de l'indemnité.

Un tribunal spécial, le Tribunal des conflits du travail, qui est compétent pour régler tous différends découlant de l'application des lois et règlements relatifs à la terminaison de l'emploi, détermine le montant exact de l'indemnité que l'employeur doit verser au salarié dans les limites susmentionnées.

Période de préavis à donner par l'employeur

L'article 9 de la Loi réglementant la terminaison de l'emploi prévoit que l'employeur est tenu de donner une période minimale de préavis comme suit :

- a) Lorsque le salarié a été employé d'une façon continue pendant 26 semaines ou plus, mais pendant une période inférieure à 52 semaines, une semaine;
- b) Lorsque le salarié a été employé d'une façon continue pendant 52 semaines ou plus, mais pendant une période inférieure à 104 semaines, deux semaines; et
- c) Lorsque le salarié a été employé d'une façon continue pendant 104 semaines ou plus, quatre semaines.

Ces dispositions n'affectent pas le droit du salarié à une période de préavis plus longue si ce droit résulte de la coutume, de la Loi, d'une convention collective, d'un contrat ou de toute autre disposition.

L'employeur a le droit d'exiger du salarié qu'il accepte un paiement au lieu du préavis.

En ce qui concerne l'indemnité de réduction du personnel prévue par la Loi réglementant la terminaison de l'emploi, prière de se reporter aux observations ci-dessous concernant l'article 9 du Pacte.

6. S'agissant de la protection contre le chômage, prière de se reporter aux observations ci-dessous concernant l'article 9 du Pacte.

C. Outre les renseignements donnés au paragraphe B 2) ci-dessus, le tableau ci-après donne la répartition de la main-d'oeuvre par secteur pour les années 1975, 1976 et 1977.

SECTEUR (selon la classification de la comptabilité nationale)	(Moyenne annuelle)		
	1975	1976	1977*
Agriculture, sylviculture et pêche	45 200	46 520	47 000
Industries extractives (mines et carrière)	2 343	2 332	2 300
Industries manufacturières (y compris l'industrie artisanale)	24 833	29 729	32 000
Construction (privée, publique, CYTA et E.A.C.)	8 900	11 082	15 000
Electricité, gaz et eau (salariés du secteur de la construction non compris)	1 368	1 350	1 350
Commerce de gros et de détail	16 216	17 069	18 250
Banque, assurance et immobilier	2 960	3 225	3 300
Transports, emmagasinage et communications	7 400	8 079	8 600
Administration publique et collectivités locales (non compris les services intéressant l'enseignement, la santé et les antiquités, ni les services vétérinaires, sociaux, culturels et sanitaires)	10 599	10 871	11 100
Autres services	24 711	25 316	27 700
NOMBRE DES HABITANTS DE CHYPRE AYANT UNE ACTIVITE LUCRATIVE CONTRIBUANT A LA FORMATION DU PRODUIT NATIONAL BRUT	144 530	155 573	166 600
Autorités militaires britanniques			
i) Administration	4 180	3 307	2 850
ii) Construction	994	812	750
NAAFI, Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, Organisation des Nations Unies, ambassades et stations de radio étrangères	1 407	1 326	1 300
Chypriotes travaillant temporairement à l'étranger	7 506	12 328	15 000
TOTAL DES HABITANTS DE CHYPRE AYANT UNE ACTIVITE LUCRATIVE	158 617	173 346	186 500

* Chiffres provisoires.

Source : Département des statistiques et des études.

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

A .Rémunération

1) et 2) 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).

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 (arrêtés No 64 du 27 février 1974 et No 213 du 30 septembre 1977), pris en application de la Linimum Wage Law, Cap. 183 (Loi sur le salaire minimum).

Comme les commis de magasin et les employés du secteur privé constituent le secteur non syndiqué le plus important de la main-d'oeuvre 1/ très peu de salariés se trouvent exclus de l'application des Conventions collectives ou du mécanisme d'un salaire minimum garanti 2/. Il s'agit essentiellement de salariés travaillant dans de petites entreprises.

3) 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 tout à fait courante à Chypre 1/.

Le Répertoire des conventions collectives au 31 décembre 1976 (il s'agit d'une étude effectuée annuellement par la Section des relations industrielles du Ministère du travail pour donner un tableau synoptique précis des conditions de travail et des accroissements de salaire prévus par les conventions collectives) montre que 84,8 p. 100 des salariés auxquels s'appliquaient les conventions collectives analysées dans l'étude recevaient une prime de Noël sous forme d'un treizième mois ou d'une cinquante-troisième semaine (ou plus) de salaire (l'étude de 1976 utilise un échantillon de 88 conventions collectives s'appliquant à 32 250 salariés, c'est-à-dire 27,8 p. 100 de la main-d'oeuvre totale ou 49,2 p. 100 des salariés d'entreprises employant au moins 10 personnes).

1/ Selon le rapport de 1975 du Ministère du travail et des assurances sociales sur les syndicats, le nombre des salariés syndiqués était alors de 91 506. Ce chiffre est cependant sujet à caution étant donné qu'il n'est fondé que sur les renseignements fournis par les syndicats eux-mêmes.

2/ Selon le rapport annuel du Ministère du travail et des assurances sociales, le nombre des assurés sociaux exerçant une activité salariale ou indépendante était de 115 000 (par. 253 du rapport). Or ce chiffre comprenait 85 000 salariés (ibid., par 253). Si l'on y ajoute le nombre moyen de chômeurs en 1975, à savoir 22 500 personnes (par. 39 dudit rapport), le total de la main-d'oeuvre est de 107 500 personnes.

1/ Cinquième Répertoire annuel des conventions collectives, chap. premier.

En ce qui concerne l'indemnité temporaire de cherté de vie, selon le chapitre 9 a) du Répertoire annuel des conventions collectives : "A Chypre, l'indice du coût de la vie est publié depuis 1939. Comme les trois premières éditions du Répertoire (portant respectivement sur les années 1970, 1971 et 1972) fournissent une analyse historique de l'indice du coût de la vie ainsi que la liste des produits pris en considération pour le calcul de cet indice et la manière dont ils sont pondérés, il n'a pas été jugé nécessaire de donner une fois de plus ces renseignements.

L'indice du coût de la vie 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.

D'autre part, les syndicats chypriotes ont réussi à faire inclure dans presque toutes les conventions collectives une clause prévoyant, sous une forme ou une autre, le versement d'une indemnité de cherté de vie (échelle mobile). Cela ne présente cependant plus d'importance aujourd'hui quant au fond pour les raisons signalées ci-dessous.

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

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. La reprise de la publication de l'indice a fait l'objet de consultations entre les principales confédérations syndicales, les associations d'employeurs et le gouvernement au cours d'une réunion qui s'est déroulée dans le bureau du Président de la République, en décembre 1976."

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) 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 i) des taux moyens de salaire, ii) des taux réels de salaire et iii) de la moyenne annuelle des prix de détail depuis 1967.

INDICE DES TAUX MOYENS DE SALAIRE

1967 = 100,0

ACTIVITE	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Agriculture	97,9	100,0	109,2	118,4	127,8	149	168	187	217	232
Activités extractives (mines et carrières)	99,1	100,0	105,3	123,1	133,1	145	159	192	224	232
Industries manufacturières	94,6	100,0	104,4	113,8	122,3	136	158	186	213	218
Construction	96,0	100,0	109,3	128,1	145,2	165	189	231	270	249
Electricité, gaz et eau	97,6	100,0	127,4	134,7	142,0	153	178	208	276	287
Commerce	93,4	100,0	103,8	108,3	115,2	124	154	182	182	196
Banque	94,6	100,0	119,9	112,0	120,6	132	152	184	207	210
Assurance	99,1	100,0	106,5	124,6	136,1	145	170	216	238	238
Transports	95,5	100,0	102,1	123,1	135,3	150	178	206	228	256
Secteur public (salariés)	95,8	100,0	107,7	127,7	127,8	142	166	189	216	222
Collectivités locales	97,5	100,0	105,0	122,6	129,3	144	159	196	226	240
Services	95,0	100,0	107,2	119,8	130,1	146	169	199	225	230
TOUTES ACTIVITES	95,8	100,0	102,9	117,4	119,5	145	163	196	207	222

Sources : rapports économiques pour 1971 et 1975.

1967 = 100

INDICE DES TAUX REELS DE SALAIRE

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Agriculture	98,6	100,0	105,2	111,5	118	132	141	145	145	148
Activités extractives (mines et carrières)	99,8	100,0	101,4	115,9	122	128	133	149	149	148
Industries manufacturières	95,3	100,0	100,6	107,2	112	120	132	144	143	140
Construction	96,7	100,0	105,3	120,6	133	146	158	179	180	160
Electricité, gaz et eau	98,3	100,0	122,7	126,8	130	135	149	162	183	182
Commerce	94,1	100,0	100,0	102,0	106	109	129	141	121	125
Banque	95,3	100,0	115,5	105,5	111	117	127	144	138	135
Assurance	99,8	100,0	102,6	117,3	125	128	142	168	159	152
Transports	96,2	100,0	98,4	115,9	124	132	149	159	153	164
Secteur public (salariés)	96,5	100,0	103,8	119,9	117	125	139	147	145	142
Collectivités locales	98,2	100,0	101,2	115,4	119	127	133	152	152	153
Services	95,7	100,0	99,1	110,5	110	128	136	151	139	143
TOUTES ACTIVITES	96,5	100,0	103,3	112,8	120	129	141	154	149	147

Sources : Rapports économiques pour 1971 et 1975.

INDICE DE LA MOYENNE ANNUELLE DES PRIX DE DETAIL PAR GROUPE a/

Janvier-décembre 1967 = 100

Année	Tous produits	Alimentation et boissons	Loyer	Combustibles et électricité	Biens		Habillage	
					d'équipement ménager	Opérations ménagères	(y compris chaussures)	Divers
1968	103,8	104,3	99,9	104,2	109,5	103,8	101,5	106,4
1969	106,2	108,6	101,1	104,2	112,3	104,7	102,4	108,3
1970	108,3	110,1	106,2	(b) 102,5	116,0	107,9	104,2	113,1
1971	113,3	115,4	113,5	102,4	118,2	115,9	107,0	116,9
1972	118,8	123,2	119,9	102,8	121,0	119,9	111,5	120,7
1973	128,0	133,6	127,0	103,6	132,3	125,6	120,0	132,1
1974	145,5	154,5	131,2	132,9	147,9	157,4	131,4	156,8
Premier trimestre	143,0	152,4	130,6	123,9	145,3	154,2	130,4	152,0
Deuxième trimestre	148,1	156,5	131,9	142,0	150,3	160,6	132,5	161,5

a/ Depuis janvier 1968, l'indice des prix est calculé à partir d'une période de base et d'une classification par groupe révisées.

b/ La baisse de l'indice du groupe des combustibles et de l'électricité est due à une modification de pondération.

Note : Le calcul de l'indice a été interrompu après juillet 1974 et repris de nouveau à partir de juillet 1977 sur la base de la structure de la consommation durant la période juillet 1976-juin 1977.

5. Il n'existe pas à Chypre de service central ou autre ni de mécanisme administratif dans aucun ministère pour s'occuper 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 dans le domaine du travail relèvent davantage à Chypre d'une libre négociation collective que de mesures législatives.

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, et en l'absence de législation précise en la matière, les employeurs peuvent négocier librement avec les syndicats la rémunération de leurs salariés. Comme la politique des syndicats est celle d'une rémunération égale pour un même travail, les femmes reçoivent généralement la même rémunération que les hommes pour un travail de valeur égale. Mais, comme dans beaucoup d'autres pays industrialisés, le niveau des salaires des femmes est inférieur à Chypre à celui des hommes car les femmes exercent généralement des professions moins rémunératrices que les hommes.

Cependant, 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."

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

6. 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.

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 permettaient 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).

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

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.

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

1) C'est la Factories Law, Cap. 134 (Loi sur les usines) qui garantit 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.

Des règlements relatifs à la sécurité, à l'hygiène et à l'aide sociale dans les industries du bâtiment et du bois ont été promulgués en application de cette loi; ils concernent tous les aspects de la sécurité, de l'hygiène et de la protection sociale dans ces deux industries qui, en raison de leur nature, comptent le plus grand nombre d'accidents du travail par rapport aux autres industries ou activités.

En outre, les Mines and Quarries (Safety Organization) Regulations (Règlements portant organisation des conditions de sécurité dans les mines et les carrières) portent sur la sécurité et l'hygiène des personnes travaillant dans les mines et dans les carrières. Ces règlements ont été promulgués dans le cadre de la Mines and Quarries (Regulation) Law (Loi sur les mines et les carrières), Cap. 270.

Pour assurer une meilleure protection des ouvriers, le Ministère du travail et des assurances sociales s'est intéressé, dès 1969, au problème des maladies professionnelles et un service spécial a été créé dans le cadre du département des usines; il s'agit du Service de prévention des maladies professionnelles qui, en vertu des Control of Factory Atmosphere and Dangerous Substances Regulations (Règlements sur le contrôle de l'atmosphère et des substances dangereuses dans les usines) et des Standards for Health Provisions (Factories) Regulations (Règlements portant établissement de normes sur les conditions d'hygiène dans les usines), qui

s'occupe des questions concernant les dangers que les conditions de travail ou les substances et matériaux utilisés dans l'industrie présentent pour la santé des ouvriers.

2) Le Service de l'inspection des usines, dépendant du Ministère du travail, est responsable de l'application des dispositions législatives susmentionnées. Des inspecteurs se rendent régulièrement dans les usines afin de s'assurer que toutes les dispositions de la Loi sur les usines sont bien appliquées et de fournir conseils et informations sur des méthodes de travail sûres.

Outre le corps d'inspecteurs chargé d'assurer l'application de la législation du travail, des fonctionnaires spécialisés sont chargés d'inspecter et de contrôler les chaudières et autres engins à pression ainsi que les grues, le matériel de levage, les treuils et autres équipements soumis à inspection et essais en vertu de la Loi sur les usines.

De plus, les règlements relatifs à l'organisation des conditions de sécurité dans les mines et les carrières prévoient la création dans chaque mine ou carrière de comités de sécurité, où des représentants des employeurs et des employés collaborent à la recherche d'une solution aux problèmes de sécurité sur les lieux de travail et à l'amélioration des conditions de sécurité.

Le Pancyprian Safety Council (Comité panchrypriote de sécurité), organe consultatif composé de représentants des employeurs, des syndicats et du gouvernement, s'occupe directement des conditions de sécurité. Les représentants sont nommés par le Ministre du travail, qui préside ce comité, et ont pour tâche d'étudier et de commenter la législation du travail en vigueur ou en projet, en ce qui concerne la sécurité, l'hygiène et la protection sociale sur les lieux de travail; ils conseillent le Ministre sur ces questions et sur d'autres questions connexes.

3) La législation existante concerne tous les secteurs de l'activité économique sauf l'agriculture. Une décision a été adoptée par le Conseil directeur du Ministère du travail pour que des règlements concernant les personnes travaillant dans l'agriculture soient promulgués. L'élaboration de ces règlements a déjà commencé; ceux-ci devraient entrer en vigueur à la fin de l'année en cours ou au début de l'année 1978.

4) Le nombre des accidents du travail en 1976 a été de 669, parmi lesquels cinq ont été mortels.

Un examen des accidents du travail déclarés montre que c'est dans l'industrie du bâtiment que le pourcentage est le plus élevé. Les machines utilisées dans l'industrie du bois ont également provoqué de nombreux accidents durant l'année en cours.

Une analyse des accidents du travail déclarés, selon la branche industrielle, le sexe, l'âge, la gravité des blessures et la cause figure à l'appendice I.

C. Des possibilités de promotion égales pour tous

1) 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" (par. 1 de l'article 125 de la Constitution).

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).

En ce qui concerne les services publics, notamment l'Electricity Authority of Cyprus (Autorité chypriote d'électricité), la Cyprus Telecommunications Authority (Autorité des télécommunications de Chypre) et la Cyprus Broadcasting Corporation (Compagnie de radiotélévision de Chypre), il existe des commissions paritaires, composées de représentants des cadres 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.

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) Dans le secteur public, la Public Service Law (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.

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.

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 la Cyprus Telecommunications Authority (Autorité des télécommunications de Chypre) et l'Electricity Authority of Cyprus (Autorité chypriote d'électricité) dont les commissions paritaires - c'est-à-dire réunissant des représentants des cadres et des employés - décident généralement du nombre, du contenu et de la durée des programmes de formation.

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, résultant d'un projet mené conjointement par le Gouvernement chypriote et le PNUD, pour permettre à leur personnel d'améliorer

leur formation. Ce centre de productivité s'occupe également du recyclage des ouvriers pour les préparer à travailler dans les branches où il existe des pénuries de main-d'oeuvre. 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) 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.

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) et 2)

i) Repos hebdomadaire et durée du travail hebdomadaire

- The Hours of Employment Law (Cap. 182) (Loi sur la durée du travail) 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 ouvriers 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.

- La Shop Assistants Law (Cap. 185) (Loi sur les commis de magasin) stipule que le jour de fermeture des magasins est le dimanche ou tout autre jour de la semaine qui pourra être fixé par le Gouverneur. La loi prévoit également que l'heure de fermeture des magasins doit être 18 heures 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 50 heures par semaine (décret No 5 de 1956). En outre, le commis doit bénéficier, au moins une fois par semaine, d'une demi-journée de congé à partir de 13 heures et ne devra, durant ce congé, exercer aucune activité rémunérée, à quelque titre que ce soit.

- La Summer Afternoon Recess Law (Cap. 186) (Loi sur la fermeture en milieu de journée durant l'été) stipule que le Gouverneur (c'est-à-dire actuellement le Ministre du travail et des assurances sociales) 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.)

- 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 1976 :

"L'analyse montre que sur 32 250 salariés étudiés, 9 500, c'est-à-dire 89,9 p. 100, travaillent moins de 44 heures par semaine (au lieu de 35 835, c'est-à-dire 69,8 p. 100, en 1973), 1 563, c'est-à-dire 4,4 p. 100, travaillent pendant 44 heures par semaine (au lieu de 10 203 en 1973, c'est-à-dire 19,9 p. 100) et 1 692, c'est-à-dire 5,2 p. 100, travaillent plus de 44 heures par semaine (ils étaient 5 062 en 1973, c'est-à-dire 10,3 p. 100). La plupart des salariés travaillant plus de 44 heures par semaine sont employés dans des sociétés classées dans les catégories 6 et 7 de la Classification des professions, c'est-à-dire a) commerce, hôtels, restaurants et b) transports. Le tableau 3 relatif à la durée du travail comporte les rubriques suivantes : 44 heures, réparties sur 5 jours; moins de 44 heures, réparties sur 5 jours; 44 heures, réparties sur 6 jours; plus ou moins de 44 heures, réparties sur 6 jours.

2. Le nombre de salariés ayant une semaine de 5 jours est de 21 447 c'est-à-dire 66,5 p. 100 (au lieu de 30 737, c'est-à-dire 59,9 p. 100 en 1973). Les 10 803 salariés restants, c'est-à-dire 33,5 p. 100, travaillent 6 jours par semaine (ils étaient, en 1973, 20 603, c'est-à-dire 40,1 p. 100). Le tableau 3 susmentionné figure à l'annexe II.

3. La pratique du roulement des équipes, c'est-à-dire lorsqu'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 d'utilité publique 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.

ii) Congés payés

1. Les Holidays with Pay Laws (Lois sur les congés payés) de 1967 à 1972 ont été complétées par les règlements suivants :

Loi 8 de 1967

Loi 66 de 1972

Règlement sur les congés payés de 1967

Décret de 1972 portant amendement du règlement sur les congés payés.

2. La législation relative aux congés payés est entrée en vigueur le 1er août 1967 et vise à assurer à chaque employé des congés payés annuels.

L'article 5 de la Loi prévoit que tout employé a droit à neuf jours de congés payés minimum s'il a travaillé durant une période d'un an. Pour un employé qui aurait travaillé moins d'un an, les congés payés seront calculés proportionnellement à la durée du travail.

La loi garantit le droit d'un employé de bénéficier d'une période de congé plus longue s'il y est autorisé par la loi, par une convention collective ou d'une autre manière.

La Loi sur les congés payés a institué un Central Holidays Fund (Fonds central pour les congés payés) alimenté par les contributions versées par les employeurs, contributions dont le montant dépend du nombre de jours de congé que l'employé est autorisé à prendre et qui est calculé suivant le barème ci-dessous :

Pour 9 jours de travail, 3 p. 100 du salaire de l'employé
Pour 10-11 jours de travail, 3,5 p. 100 du salaire de l'employé
Pour 12 jours de travail, 4 p. 100 du salaire de l'employé
Pour 13 et 14 jours de travail, 4,5 p. 100 du salaire de l'employé
Pour 15 jours de travail, 5 p. 100 du salaire de l'employé

Pour une période de congé plus longue, le montant de la contribution augmente en proportion.

Un employé qui aurait travaillé moins de 25 semaines, au cours d'une même année, n'est pas autorisé à prendre des congés payés pour cette année.

L'article 2 de la Loi autorise le Ministre du travail et des assurances sociales à décharger un employeur de l'obligation de verser une contribution au Fonds central pour les congés payés s'il a adopté un système de congés plus favorable que celui fixé par la législation sur les congés payés.

Bien que la Loi prévoit 9 jours de congé minimum, une analyse des conventions collectives figurant dans le Répertoire de 1976 des conventions collectives montre que les travailleurs bénéficient en moyenne de 15,43 jours (au lieu de 14,33 en 1973).

iii) Jours fériés payés

En ce qui concerne les jours fériés payés, on peut citer à nouveau les indications figurant dans le Répertoire de 1976 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. La moyenne pour 1976 a été de 12,91 jours, contre 13,9 en 1973.

Une augmentation de la moyenne pondérée du nombre des jours fériés payés par rapport à celle de 1973, a été constatée dans les secteurs 1 (agriculture, sylviculture, pêche, chasse), 4 (électricité, gaz, eau), 7 (transports, emmagasinage et communications). En revanche, une diminution de la moyenne pondérée du nombre des jours fériés payés a été enregistrée dans les secteurs 2 (mines et carrières), 3 (industries) et 5 (bâtiment).

La plupart des conventions collectives prévoient que ces jours fériés seront payés par un système de timbres. L'employeur verse chaque semaine une certaine somme en achetant auprès des syndicats un timbre dont le montant constitue le salaire que doit recevoir le travailleur pendant les jours fériés payés dont le nombre est fixé chaque année. Ainsi, lorsque cette somme doit être versée, le travailleur est payé directement par son syndicat. La valeur de ces timbres est généralement évaluée sur la base d'un tableau figurant dans la Loi sur les congés annuels No 8 de 1967, qui sert à calculer le montant devant être versé suivant le nombre de jours de congé."

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A. Principales lois, principaux règlements administratifs, etc.

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, chapitre 184
5. Loi relative aux conflits du travail (Conciliation, arbitrage et enquêtes)
6. Code du travail

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

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 publiques 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."

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).

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.

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

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.

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

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).

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.

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.

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 :

1. Changement du nom du syndicat
2. Fusion avec un autre syndicat
3. Affiliation à une fédération ou à une confédération ou constitution d'une fédération ou d'une confédération
4. Dissolution du syndicat
5. Election de délégués du syndicat ou d'une confédération
6. Election des responsables d'une section
7. Election des responsables d'une fédération ou d'une confédération
8. Modification des statuts du syndicat

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

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."

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

La Loi de 1965 relative aux syndicats ne mentionne pas directement les grèves. La définition de "conflit du travail" et de "travailleur" donné 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.

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.

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 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.

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.

Outre les restrictions énumérées au paragraphe 5 de l'article 21 de la Constitution de Chypre, la loi relative à la fonction publique stipule que les fonctionnaires ne peuvent appartenir à un syndicat qui n'est pas composé exclusivement de fonctionnaires ou qui s'affilie à un autre syndicat ou à une autre fédération non composés exclusivement de fonctionnaires.

ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

1. Les lois sur la sécurité sociale de 1972 à 1976 et les règlements promulgués en vertu de ces lois :

Loi 106 de 1972

Loi 32 de 1976

Loi 68 de 1976

Le Règlement sur la sécurité sociale (prestations) de 1972

Le Règlement sur la sécurité sociale (maladies) de 1972

Le Règlement sur la sécurité sociale (amendement) (maladies) de 1976

Le Règlement sur la sécurité sociale (cotisations) de 1972

Le Règlement sur la sécurité sociale (cotisations) de 1976

Le Règlement sur la sécurité sociale (compte prestations chômage) de 1977

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

2. Le premier régime de sécurité sociale a été institué à Chypre en janvier 1957. Il a été modifié et élargi progressivement tant en ce qui concerne la couverture que les prestations et est maintenant régi par la législation susmentionnée.

Couverture

Le régime couvre obligatoirement la quasi-totalité des salariés et des travailleurs indépendants de l'île, la principale exemption étant celle des femmes exerçant un emploi agricole et vivant sous le même toit que leur époux ou que leurs père et mère;

Quiconque n'est pas obligatoirement couvert par le régime peut être assuré volontairement à condition de remplir l'une des conditions suivantes :

a) S'être acquitté de cent cinquante-six cotisations en qualité de salarié ou de travailleur indépendant; ou

b) Résider habituellement à Chypre et s'être acquitté d'au moins cinquante cotisations en qualité de salarié ou de travailleur indépendant; ou

c) Résider habituellement à Chypre et travailler à l'étranger, au service d'un employeur exerçant une activité à Chypre.

On estime que 80 p. 100 de la population active de Chypre est obligatoirement couverte par le régime. Les 20 p. 100 restants sont exemptés et se composent pour l'essentiel de femmes mariées qui vivent sous le même toit que leur époux ou leurs père et mère et qui exercent dans l'agriculture un emploi autre qu'un emploi salarié.

Pour les catégories de personnes exemptées des assurances sociales obligatoires, prière de se reporter à la partie II des première et deuxième annexes à la Loi 106 de 1972.

Financement

Le régime est financé à l'aide de cotisations hebdomadaires d'un montant fixe. Dans le cas des salariés, trois cotisations égales sont dues pour le compte respectivement de l'employeur, du salarié et de l'Etat. Dans le cas des travailleurs indépendants et des assurés volontaires, deux cotisations sont dues, pour le compte de l'assuré et de l'Etat, la cotisation de l'Etat s'élevant à 50 p. 100 de celle de l'assuré. Le montant des cotisations dues par chacun des cotisants est actuellement le suivant :

	Employeur	Salarié	Etat	Total
		(Livres)		
Salarié	0,475*	0,475	0,475	1,425

	Cotisant	Etat	Total
		(Livres)	
Travailleur indépendant ou assuré volontaire	0,900	0,450	1,350

Prestations :

Le régime ouvre droit à des prestations en cas de maladie et de maternité, à des pensions d'invalidité, de vieillesse, de survivant et de chômage et à une prime au mariage. Les soins médicaux et les allocations familiales ne rentrent pas dans le cadre du régime de sécurité sociale.

Prestations en cas de maladie :

Quiconque se trouve dans l'incapacité de travailler a droit à des prestations en cas de maladie à condition d'avoir plus de 16 ans et moins de 65 ans et remplir les conditions de cotisations voulues. Tout prestataire a droit au minimum à 78 jours de prestations. Dans le cas d'un assuré qui a versé 26 cotisations, toute cotisation versée en sus ouvre droit à un jour de prestations supplémentaire à concurrence de 156 jours. Tout assuré ayant épuisé son droit à prestations peut redevenir prestataire dès qu'il s'est acquitté de 13 cotisations. Il n'est pas versé de prestations à l'égard des 78 premiers jours d'incapacité dans le cas des travailleurs indépendants et à l'égard des trois premiers jours d'incapacité dans celui des salariés.

Prestations de maternité :

Prime à la naissance : Une prime à la naissance est versée en cas de naissance d'un enfant si, à la date de l'accouchement, la femme ou son époux répond aux

conditions de cotisation voulues. Dans le cas de naissances multiples, chaque enfant ouvre droit à une prime à la naissance.

Allocation de maternité : Une femme a droit à une allocation de maternité si elle répond aux conditions de cotisations voulues et présente un certificat d'un médecin attestant que l'accouchement aura lieu au cours d'une semaine déterminée. La période de versement de l'allocation de maternité est de 12 semaines : 6 semaines avant l'accouchement, la semaine de l'accouchement et 5 semaines après la semaine de l'accouchement.

Pension d'invalidité :

Tout assuré a droit à une pension d'invalidité :

- i) S'il a été dans l'incapacité de travailler pendant 156 jours au cours de toute période d'interruption de l'emploi;
- ii) Si à l'expiration des 156 jours d'incapacité, il apporte la preuve qu'il est toujours incapable de travailler et qu'il le restera sans doute de façon permanente;
- iii) S'il n'a pas atteint l'âge de la retraite et s'il répond aux conditions de cotisation voulues.

La pension d'invalidité est servie jusqu'à ce que le bénéficiaire atteigne l'âge de 65 ans, auquel cas elle est convertie en pension de vieillesse.

Pension de vieillesse :

Tout assuré a droit à une pension de vieillesse :

- i) S'il a atteint l'âge de 65 ans;
- ii) S'il répond aux conditions de cotisation voulues à cet âge.

Quiconque ne répond pas aux conditions de cotisation voulues en atteignant l'âge de 65 ans, devient pensionable à compter du premier jour où il répond à ces conditions.

La pension de vieillesse consiste en une rente viagère.

Pension de survivant :

Pension de veuve : Toute veuve a droit à une pension de veuve si son époux était pensionné ou remplissait les conditions de cotisation voulues à la date de son décès. En outre, il faut qu'à cette date la veuve ait vécu sous le même toit que son époux et que celui-ci ait subvenu entièrement ou en majeure partie à son entretien.

Pension d'orphelin : Quiconque élève un enfant dont les parents sont décédés a droit à une pension d'orphelin, à condition que l'un des parents au moins ait été assuré. Un enfant de moins de 15 ans ou de 15 à 18 ans est considéré comme orphelin s'il reçoit une éducation à plein temps ou, indépendamment de son âge,

s'il est atteint d'une incapacité permanente. Quiconque cesse d'être orphelin autrement que par décès, a droit à une indemnité égale à 52 fois le taux hebdomadaire de la pension qui lui était servie en dernier lieu.

Le versement de la pension d'orphelin n'est soumis à aucune condition de cotisation.

Indemnité pour frais d'obsèques. Une indemnité pour frais d'obsèques est payable en cas de décès de tout assuré :

- i) Qui remplissait les conditions de cotisation voulues à la date de son décès; ou
- ii) Qui, à la date de son décès, avait droit à une pension de vieillesse, à une pension d'invalidité, à une pension de veuve, ou à une allocation veuvage; ou
- iii) Dont le décès est dû à des lésions résultant d'un accident ou d'une maladie du travail.

L'indemnité pour frais d'obsèques est versée à la veuve ou au veuf si l'assuré était marié et, dans les autres cas, à telle personne que le directeur de la sécurité sociale désignera à cet effet.

Prestations en espèces en cas d'accident du travail et de maladie du travail :

Prestation en cas de lésion : La prestation en cas de lésion est payable lorsque l'intéressé est atteint d'une incapacité temporaire. Il n'est pas versé de prestation à l'égard des trois premiers jours d'incapacité. La prestation en cas de lésion est versée pendant une durée maximum de 12 mois.

Prestations en cas d'incapacité permanente : Les prestations en cas d'incapacité permanente sont versées à tout assuré ayant subi une perte de ses facultés physiques ou mentales de 10 p. 100 ou plus à la suite d'une lésion causée par un accident ou une maladie du travail.

Tout pourcentage d'incapacité permanente ouvre droit au versement d'une somme forfaitaire s'il atteint 10 à 19 p. 100 et à celui d'une pension s'il atteint 20 p. 100 ou plus.

Indemnité en cas de décès : Une indemnité en cas de décès est versée lorsque l'assuré a été victime d'une lésion, causée par un accident ou une maladie du travail, ayant entraîné son décès.

Si l'assuré décédé laisse une veuve, l'indemnité en cas de décès est payable à la veuve sous forme de pension, à condition qu'à la date du décès de son époux, elle ait vécu sous le même toit que lui et qu'il ait subvenu entièrement ou en majeure partie à son entretien.

La pension de veuve est versée à la veuve sous forme de rente viagère ou jusqu'à la date de son remariage. Dans ce cas, la pension cesse d'être servie à compter du jour du remariage et l'intéressée reçoit une somme forfaitaire égale à 52 fois le taux hebdomadaire de la rente qui lui était servie en dernier lieu.

Dans le cas d'un veuf, celui-ci a droit à une pension s'il est de façon permanente dans l'incapacité de subvenir à ses besoins et si son épouse subvenait entièrement ou en majeure partie à son entretien.

Si l'assuré décédé ne laisse ni conjoint ni orphelin mais un père ou une mère, chacun d'entre eux a droit à une pension si le cujus subvenait ou, n'eut été l'accident de l'espèce, aurait subvenu en totalité ou en majeure partie à leur entretien. La pension consistera en une rente viagère mais, dans le cas de la mère, elle cessera d'être servie si celle-ci se remarie.

Le versement de prestations en cas d'accident et de maladie du travail n'est soumis à aucune condition de cotisation.

Prestations en espèces :

Tout bénéficiaire d'une pension d'invalidité, de prestations en cas de lésion et de prestations en cas d'incapacité permanente a droit à des soins médicaux gratuits dispensés dans des hôpitaux et des établissements gérés par l'Etat et les dépenses encourues à cet égard sont prises en charge par le régime de sécurité sociale.

Allocation de chômage :

Dans le cadre du régime général de sécurité sociale, tout assuré qui se trouve involontairement au chômage a droit à une allocation de chômage dans les mêmes conditions que celles ouvrant droit aux prestations en cas de maladie et pour la même durée. Tout assuré ayant épuisé son droit, toutefois, redevient allocataire dès qu'il s'est acquitté de 26 cotisations. Il n'est pas versé d'allocations à l'égard des trois premiers jours de chômage.

Indemnité de réduction du personnel en vertu de la loi réglementant la terminaison de l'emploi :

Outre l'allocation de chômage prévue par le Régime général de sécurité sociale, tout salarié mis à pied par son employeur en raison d'une réduction de personnel a droit à une indemnité de réduction du personnel versée par le Fonds de réduction du personnel créé en vertu de la loi réglementant la terminaison de l'emploi et visé à l'article 6 du présent rapport.

Le Fonds de réduction du personnel est financé au moyen de contributions qui sont entièrement à la charge de l'employeur et qui correspondent 0,5 p. 100 du traitement du salarié.

Tout salarié a droit à une indemnité de réduction du personnel s'il fait l'objet d'une mesure de réduction du personnel et a été au service du même employeur de façon suivie pendant une période de 104 semaines au moins. L'indemnité de réduction du personnel correspond à deux semaines de traitement pour chaque année de service pendant les six premières années et à une semaine de traitement pour chaque année de service restant à concurrence de 20 ans de service. Les années de service sont prises en compte à partir de 1964 et les rémunérations dépassant 30 livres par semaine ou 130 livres par mois ne sont pas prises en considération.

Versement d'allocations périodiques ou de sommes forfaitaires :

Un salarié bénéficie d'une allocation périodique si après son renvoi du fait de réduction du personnel il reste au chômage ou dans l'incapacité de travailler. Le montant de l'allocation périodique équivaut au montant total du salaire de l'intéressé avant la terminaison de l'emploi pendant les 24 premiers jours de chômage ou d'incapacité de travail, et à 70 p. 100 dudit salaire pendant les jours restants.

Un salarié n'a pas droit à une allocation de chômage dans le cadre du régime général de sécurité sociale à l'égard de la période au cours de laquelle il bénéficie de versements périodiques au titre de l'indemnité de réduction du personnel. Tout assuré ayant épuisé son droit à indemnité de réduction du personnel redevient automatiquement allocataire.

Si le salarié ne touche pas d'indemnité de réduction du personnel sous forme d'allocations périodiques ou n'en touche qu'une partie, la totalité de cette compensation ou son solde, selon le cas, lui est versée dès qu'il a achevé 13 semaines de travail pour un employeur, étant entendu que cette condition n'est pas requise si l'intéressé reprend le travail après avoir reçu une formation professionnelle dans le cadre d'un programme approuvé par le Ministre du travail et de la sécurité sociale.

Sous réserve de certaines exemptions, tout salarié qui ne touche pas d'indemnité de réduction du personnel, soit sous forme d'allocations périodiques soit sous forme d'une somme forfaitaire pendant les 52 premières semaines suivant la date à laquelle a pris fin l'emploi qui lui ouvrait droit à cette indemnité, perd le droit d'en bénéficier.

Conditions de cotisation pour le versement de diverses prestations au titre du régime général de sécurité sociale :

Les conditions ouvrant droit aux diverses prestations sont les suivantes :

Prestations en cas de maladie, allocation de chômage, prime à la naissance et indemnité pour frais d'obsèques :

- a) Vingt-six cotisations au moins payées par l'assuré;
- b) Vingt cotisations au moins payées par l'assuré ou créditées à son compte à l'égard de la dernière année entière de cotisation précédant celle au cours de laquelle tombe la date où toutes les conditions requises sont remplies.

Allocation de maternité :

- a) Cent cinquante-six cotisations au moins payées par l'assuré;
- b) Vingt cotisations au moins payées par le requérant ou créditées à son compte à l'égard des cinquante-deux semaines précédant immédiatement la période pour laquelle l'allocation est due.

Prime au mariage, pension de veuve ou pension de vieillesse :

- a) Cent cinquante-six cotisations au moins payées par l'assuré;

b) Une moyenne annuelle de vingt cotisations au moins versées par l'assuré ou créditées à son compte à l'égard de la période -

i) Commençant le 5 octobre 1964 ou, si l'intéressé atteint l'âge de 16 ans après cette date, le premier jour de l'année de cotisation au cours de laquelle il atteint cet âge;

ii) Expirant le dernier jour de la dernière année entière de cotisation précédant l'année de prestation au cours de laquelle tombe la date où les conditions sont requises.

Pension d'invalidité :

a) Cent cinquante-six cotisations au moins payées par l'assuré;

b) Vingt cotisations au moins payées par l'assuré ou créditées à son compte à l'égard de la dernière année entière de cotisation précédant la date fixée;

c) Une moyenne annuelle de vingt cotisations au moins payées par l'assuré ou créditées à son compte à l'égard de la période -

i) Commençant le 5 octobre 1964 ou, si l'intéressé atteint l'âge de 16 ans après cette date, le premier jour de l'année de cotisation au cours de laquelle il atteint cet âge;

ii) Expirant le dernier jour de la dernière année entière de cotisation précédant la date fixée.

Les cotisations payées par un travailleur indépendant ne sont pas prises en compte aux fins de remplir les conditions de cotisation pour l'allocation de chômage ou l'allocation de maternité et les cotisations payées par un assuré volontaire ne sont pas prises en compte aux fins de remplir les conditions de cotisation voulues pour l'allocation de maternité, les prestations en cas de maladie, l'allocation de chômage et la pension d'invalidité.

Taux des prestations

Les taux des diverses prestations prévues dans le régime général de sécurité sociale varient selon le nombre de cotisations payées en moyenne et le nombre de personnes à charge et, dans le cas d'une incapacité permanente, selon le pourcentage d'incapacité et le nombre de personnes à la charge de l'intéressé, comme cela est indiqué ci-après :

PRESTATIONS AUTRES QUE LES INDEMNITES AU TITRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

PREMIERE PARTIE - Montants des primes au mariage et à la naissance et des indemnités pour frais funéraires et taux hebdomadaires de l'allocation de maternité, des prestations maladie et des prestations chômage

Nature des prestations	Taux hebdomadaires des prestations						
	Moyenne annuelle des cotisations payées ou créditées aux fins de remplir les conditions requisés en ce qui concerne les cotisations payées ou créditées						
	50	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24
	(En millièmes de livres)						
Allocation de maternité)							
Prestation maladie (3,750	3,525	3,150	2,775	2,400	2,025	1,650
Prestation chômage)							
Pension d'orphelin	3,000	-	-	-	-	-	-
Prime au mariage	19,000	17,850	15,950	14,050	12,150	10,250	8,350
Prime à la naissance	12,000	11,300	10,100	8,900	7,700	6,500	5,300
Indemnité pour frais funéraires	19,000	17,850	15,950	14,050	12,150	10,250	8,350
Majoration pour :							
a) Une personne à charge	1,500	1,410	1,260	1,110	0,960	0,810	0,660
b) Deux personnes à charge	2,250	2,115	1,890	1,665	1,440	1,215	0,990
c) Trois personnes à charge ou plus	3,000	2,820	2,520	2,220	1,920	1,620	1,320

DEUXIEME PARTIE - Taux hebdomadaire des pensions de veuve, des pensions de vieillesse et des pensions d'invalidité

Nature des prestations	Taux hebdomadaire						
	Nombre de cotisations payées ou créditées aux fins de remplir les conditions requises quant à la moyenne annuelle des cotisations						
	50	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24
	(En millièmes de livres)						
Pension de veuve)							
Pension de retraite (3,750	3,525	3,150	2,775	2,400	2,025	1,650
Pension d'invalidité)							
Majoration pour :							
a) Une personne à charge	1,500	1,410	1,260	1,110	0,960	0,810	0,660
b) Deux personnes à charge	2,250	2,115	1,890	1,665	1,440	1,215	0,990
c) Trois personnes à charge ou plus	3,000	2,820	2,520	2,220	1,920	1,620	1,320

PRESTATIONS EN CAS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

PREMIERE PARTIE - Taux hebdomadaires des allocations en cas de lésion et des pensions de survivant

Nombre des prestations	Taux de base	Majoration pour une personne à charge	Majoration pour deux personnes à charge	Majoration pour plus de deux personnes à charge
(En millièmes de livres)				
Allocation en cas de lésion	4,600	1,500	2,250	3,000
Pension de survivant :				
i) Prestations versées à la veuve	4,600	1,500	2,250	3,000
ii) Prestations versées au veuf	4,600	1,500	2,250	3,000
iii) Allocation versée aux parents	2,500	-	-	-

DEUXIEME PARTIE - Montants de l'allocation en cas d'invalidité

Degré d'invalidité	Montant de l'allocation
(En pourcentage)	(En millièmes de livres)
10	167,000
11	184,000
12	201,000
13	218,000
14	234,000
15	251,000
16	268,000
17	285,000
18	301,000
19	318,000

TROISIEME PARTIE - Taux hebdomadaires de la pension d'invalidité

Degré d'invalidité	Taux de base	Majoration pour une personne à charge	Majoration pour deux personnes à charge	Majoration pour plus de deux personnes à charge
(En pourcentage)		(En millièmes de livres)		
100	4,600	1,500	2,250	3,000
90	4,140	1,350	2,025	2,700
80	3,680	1,200	1,800	2,400
70	3,220	1,050	1,575	2,100
60	2,760	0,900	1,350	1,800
50	2,300	0,750	1,125	1,500
40	1,840	0,600	0,900	1,200
30	1,380	0,450	0,675	0,900
20	0,920	0,300	0,450	0,600

3. Comme il a déjà été indiqué, le Régime d'assurance sociale a été créé en 1957; il s'appliquait à une partie de la population active de l'île, mais les travailleurs agricoles et les travailleurs indépendants n'en bénéficiaient pas.

En 1964, la promulgation d'une nouvelle loi sur l'assurance sociale (Social Insurance Law) a permis d'étendre le bénéfice de l'assurance sociale à la quasi-totalité de la population active de l'île, y compris les travailleurs agricoles et les travailleurs indépendants. La nouvelle loi a non seulement permis d'étendre le bénéfice de l'assurance, elle a permis également d'augmenter le montant des prestations de 50 p. 100 en moyenne et d'introduire pour la première fois une allocation de maternité ainsi que des prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles.

En janvier 1973, de nouvelles améliorations ont été apportées dans le domaine de l'assurance sociale. La loi correspondante prévoyait :

- i) Que l'ensemble des indemnités seraient majorées de 44,5 p. 100 en moyenne;
- ii) Que le bénéfice des prestations maladie et des allocations de maternité serait étendu aux travailleurs indépendants;
- iii) Que le bénéfice des prestations maladie et des prestations chômage serait étendu aux femmes mariées;
- iv) Que les employés et les travailleurs indépendants auraient droit à des pensions d'invalidité;
- v) Que les conditions régissant la durée de la période pendant laquelle sont versées les prestations maladie et les prestations chômage seraient assouplies.

/...

Au début de 1974, le taux des indemnités a de nouveau été augmenté de 25 p. 100 en moyenne.

Outre les mesures susmentionnées, le Gouvernement chypriote envisageait d'instituer à partir d'octobre 1974 un régime d'assurance complémentaire lié aux salaires qui aurait permis d'améliorer considérablement la protection assurée par le régime d'assurance sociale et de faire en sorte que Chypre bénéficie dans ce domaine d'un régime comparable à celui qui existe dans les pays avancés.

Néanmoins, l'invasion de Chypre par la Turquie a non seulement empêché tout progrès supplémentaire dans le domaine de la sécurité sociale, mais elle a mis en péril l'existence même du régime d'assurance sociale. Du fait de cette invasion, 200 000 Chypriotes ont été déplacés et environ 50 000 employés et 25 000 travailleurs indépendants qui étaient affiliés à ce régime se sont retrouvés au chômage.

Ce chômage massif a eu un double effet négatif sur les ressources financières de la Caisse d'assurance sociale. D'une part, les recettes provenant des cotisations ont été réduites de 40 p. 100 et d'autre part on a dû avoir recours aux ressources de la Caisse pour verser des prestations chômage aux milliers de chômeurs. De septembre 1974 à mars 1975, la Caisse a versé des prestations chômage d'un montant de 1 907 000 livres, soit un montant 15 fois supérieur à celui qui aurait été versé dans des conditions normales pour la même période.

En ce qui concerne le Fonds de réduction du personnel, qui permettait de verser des indemnités de réduction de personnel sous forme de sommes globales, il ne pouvait en aucune façon permettre de verser des indemnités aux milliers d'employés qui avaient perdu leur emploi.

Le nouvelle situation a nécessité l'adoption de mesures législatives destinées à garantir l'existence du Régime d'assurance sociale et du Fonds de réduction du personnel.

Le versement d'indemnités de réduction du personnel en cas de licenciement a été suspendu à partir du 15 juillet 1974, cependant que le montant des indemnités versées au titre de la loi sur l'assurance sociale était réduit de 14 p. 100 à partir du mois de mars 1975.

En outre, le versement des prestations chômage, des primes à la naissance, des indemnités en cas de décès et des primes au mariage ainsi que des allocations de maternité a été interrompu.

La reprise progressive de l'économie, qui s'est effectuée de manière lente mais régulière et qui a des effets bénéfiques sur le financement de nos régimes de sécurité sociale, a permis de reprendre en 1977 le versement des prestations d'assurance sociale et de rétablir les taux en vigueur en mars 1975.

Le montant des indemnités versées actuellement est inférieur aux normes fixées par les conventions internationales et en particulier les Conventions 121 et 128 de l'Organisation internationale du Travail qui ont été ratifiées par Chypre.

Le paiement des indemnités de réduction du personnel a repris depuis avril 1977, mais dans des conditions différentes, pour tenir compte de la nouvelle situation économique et sociale; toutefois, le versement de toute indemnité de réduction du personnel pour les licenciements intervenus entre juillet 1974 et avril 1977 a été entièrement exclus.

En dépit des conséquences néfastes que l'invasion turque a eues sur les régimes de sécurité sociale et sur l'économie en général, le Gouvernement chypriote ne négligera aucun effort pour relever le montant des indemnités de façon à atteindre ou même dépasser les normes fixées par les conventions et à assurer aux citoyens de la République la meilleure protection possible en matière d'assurance sociale.

4. Outre les dispositions en matière d'assurance sociale, le Département de l'aide sociale a officiellement assumé, en mars 1975, la responsabilité de l'aide financière à apporter à toutes les personnes résidant légalement à Chypre et dont le revenu n'est pas suffisant pour leur permettre de subvenir à leurs besoins fondamentaux ou à leurs besoins spéciaux.

La nouvelle loi (loi sur l'assistance publique et les services connexes No 10/75, modifiée par la loi No 40/76) comporte des dispositions garantissant le droit de tout citoyen à bénéficier d'une assistance financière lui permettant de subvenir à ses besoins fondamentaux (alimentation, vêtements, logement, eau, électricité) ainsi qu'à ceux des personnes qui sont à sa charge. En outre, la loi prévoit qu'une aide financière et sociale sera apportée aux particuliers afin de leur permettre de répondre à des besoins spéciaux ou urgents, et finalement de se suffire à eux-mêmes. La loi contient notamment des dispositions prévoyant des services de santé gratuits, des allocations supplémentaires pour les personnes devant suivre un régime alimentaire spécial et des allocations destinées à l'amélioration du logement, à la formation professionnelle, ou à l'achat d'outils à des fins professionnelles. En outre, des services sociaux individuels sont fournis aux personnes âgées et aux personnes handicapées âgées de plus de 18 ans incapables de subvenir à leurs propres besoins, soit à leur domicile, soit dans des établissements privés ou publics pour personnes âgées ou handicapées.

DIFFICULTES RENCONTREES EN CE QUI CONCERNE LA GARANTIE DES DROITS
VISES AUX ARTICLES 6 A 9

Dans l'analyse des articles 6 à 9 qui figure ci-dessous, le Gouvernement de Chypre a énuméré certaines des difficultés qu'il rencontre dans l'application desdits articles du fait de l'invasion turque dont Chypre a été victime en juillet 1974, et de l'occupation militaire illégale de 40 p. 100 du territoire chypriote par les forces armées turques.

De plus, le Gouvernement de la République de Chypre regrette d'avoir à déclarer qu'il n'est pas en mesure de garantir à tous les habitants sur l'ensemble du territoire de la République les droits reconnus par le Pacte. Il lui est en effet impossible de le faire pour la partie du territoire occupée par la Turquie et sur laquelle celle-ci continue d'exercer un contrôle effectif, malgré les nombreuses résolutions de l'Organisation des Nations Unies demandant le retrait de toutes les forces armées de Chypre et faisant appel à tous les Etats pour qu'ils respectent la souveraineté, l'indépendance et l'intégrité territoriale de la République de Chypre ainsi que sa position de pays non aligné.

2. L'invasion de Chypre et l'occupation illégale de la zone mentionnée ci-dessus par la Turquie ont entraîné le déni collectif de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, notamment de l'un des plus importants, le droit à l'autodétermination, qui est reconnu à l'article premier du Pacte. De plus, la politique appliquée par la Turquie dans les territoires qu'elle occupe à Chypre, à savoir l'expulsion des habitants chypriotes grecs de ces régions, le refus de les autoriser à retourner chez eux, et l'implantation à leur place de colons venant de Turquie, a pour but de modifier la structure démographique de Chypre en transformant les régions occupées en zones de peuplement turc.

3. On trouvera énumérées, ci-après, certaines des mesures prises par la Turquie, qui ont pour effet d'empêcher la jouissance individuelle à Chypre des droits reconnus par le Pacte.

A. TRANSFERTS DE POPULATION; REFUS D'AUTORISER LES PERSONNES DEPLACEES A
RETOURNER DANS LEURS FOYERS

Lors de l'avance des forces armées turques en juillet et août 1974, environ 170 000 Chypriotes grecs habitant la zone occupée ont été obligés d'abandonner leurs foyers et leurs terres et de chercher refuge dans la zone contrôlée par le gouvernement. Quant aux 20 000 Chypriotes grecs restés sur place, la plupart d'entre eux ont peu à peu été expulsés par les autorités turques d'occupation. Ils ont été chassés par la force, la menace, les manoeuvres de harcèlement, ou les conditions de vie inhumaines qui leur étaient imposées par la puissance occupante. Aussi, ne reste-t-il plus actuellement dans cette zone qu'environ 1 730 Chypriotes grecs, auxquels les autorités turques interdisent toujours de retourner en toute sécurité dans leurs foyers, et ce malgré les résolutions successives adoptées par l'Organisation des Nations Unies qui considèrent que tous les réfugiés devraient regagner leurs foyers en toute sécurité et invitent les parties intéressées à prendre d'urgence des mesures à cette fin.

Ces personnes sont ainsi arbitrairement privées de leur emploi, de leurs moyens d'existence, de leurs foyers et de leurs biens qui continuent d'être distribués à des tiers, notamment aux Turcs que les autorités font venir en grand

nombre de Turquie. L'arrivée massive de cette population chypriote grecque locale, chassée de la zone occupée a créé un grave problème de chômage que le Gouvernement chypriote cherche, comme il l'a ci-dessus indiqué, à résoudre par différents moyens. Les actes susmentionnés constituent de la part de la Turquie un refus du droit au travail reconnu par l'article 6 du Pacte.

B. SORT DES CHYPRIOTES GRECS VIVANT DANS LA ZONE OCCUPEE

Comme indiqué ci-dessus, il ne reste plus qu'environ 1 730 Chypriotes grecs dans la zone occupée. Ils vivent dans des conditions inhumaines qui leur sont imposées par la puissance occupante et sont privés de tous les droits de l'homme et libertés fondamentales.

- i) Les Chypriotes grecs vivant dans la zone occupée ne sont pas autorisés à exercer librement une profession ni une activité ou un métier ni à se livrer au commerce de leur choix.
- ii) Dans le domaine de l'agriculture, ils ne sont pas autorisés à cultiver toutes leurs terres, où que celles-ci soient situées.
- iii) Les médecins et les professeurs chypriotes grecs ne sont pas autorisés à se rendre dans la zone occupée et à y dispenser leurs soins ou leur enseignement.
- iv) Non seulement les Chypriotes grecs ne sont pas autorisés à choisir librement leur emploi, mais encore ils sont forcés de travailler sans rémunération à des travaux de nettoyage des rues et des immeubles.
- v) Du fait des restrictions apportées aux mouvements de la population chypriote grecque, les travailleurs n'ont aucune possibilité de chercher et de trouver un emploi.

Selon le rapport d'Asme Humanitas (organisation humanitaire indépendante et non politique de l'Allemagne de l'Ouest qui enquête dans le monde entier sur les violations des droits de l'homme), rapport dont nous citons ci-après des extraits,

- "a) Un grand nombre d'habitants de Chypre sont privés de leurs biens, de leurs foyers et de leurs moyens d'existence du fait des restrictions apportées à la liberté de mouvement par la politique des autorités qui contrôlent la partie nord de Chypre.
- b) Dans le nord de l'île, la population rencontre de grandes difficultés du fait de l'insécurité, tant en ce qui concerne les biens que les personnes.
- c) Les conditions d'existence des Chypriotes grecs dans le nord sont particulièrement difficiles, car la jouissance des droits de l'homme fondamentaux leur est arbitrairement refusée. Nous avons établi ces faits lorsque nous nous sommes rendus dans la région de Karpass et avons parlé à de nombreux habitants le 3 mai 1977. En particulier :
 - ca) Il leur est interdit de se déplacer ou de commercer librement;

- cb) Ils craignent en permanence pour leur vie et pour leurs biens car ils sont sans cesse harcelés par les Turcs du continent et ne jouissent d'aucune protection;
- cc) Ils ne peuvent faire d'études secondaires et ne disposent pas de moyens suffisants en ce qui concerne l'enseignement primaire;
- cd) Ils sont privés de services médicaux normaux;
- ce) Ils ne sont pas autorisés à s'occuper librement de leurs champs et sont souvent totalement empêchés de le faire;
- cf) Les Chypriotes grecs sont fréquemment victimes de vols, dans leurs maisons et pour ce qui est de leurs autres biens; ils sont battus et généralement traités de manière inhumaine.

Les problèmes de la population dans le nord de l'île s'aggravent en raison de l'attitude des Turcs du continent qui se sont installés par milliers dans cette région. Nous avons reçu de nombreuses plaintes faisant suite à un grand nombre de crime et d'atrocités commis par les Turcs du continent contre la population du nord tant chypriote grecque que chypriote turque, et dont les auteurs demeurent impunis ..."

Nicosie, le 22 août 1978.

Appendice I

Accidents du travail déclarés, par branche d'industrie (les victimes étant classées selon le sexe, l'âge, la gravité de la lésion et la cause de l'accident)

Branches d'industrie	Sexe		Age		Gravité de la lésion			Cause de l'accident					
	Nombre de victimes	Homme	Femme	Moins de 18 ans	18 ans et au-dessus	Mor-telle	Non mor-telle	Machines	Moyens de transport	Autre matériel	Matériaux et substances	Milieu de travail	Autres causes
Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	75	35	40	2	73	1	74	8	7	21	11	12	16
Industries extractives	18	17	1	-	18	-	18	3	1	1	3	5	5
Industries manufacturières	247	180	67	14	233	1	246	93	19	20	53	45	17
Electricité, gaz et eau	12	11	1	-	12	-	12	1	2	5	-	4	-
Bâtiments et travaux publics	147	140	7	3	144	1	146	12	16	31	38	42	8
Commerce de gros et de détail; restaurants et hôtels	25	14	11	-	25	-	25	4	3	1	7	9	1
Transports, entrepôts et communications	93	86	7	-	93	2	91	-	34	1	29	22	7
Services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels	52	33	19	2	50	-	52	2	4	5	7	28	6
TOTAL	669	516	153	21	648	5	664	123	86	85	148	167	60

Appendice II

TABEAU INDIQUANT LES HEURES DE TRAVAIL ET LE NOMBRE DE PERSONNES QUI TRAVAILLENT
 CINQ OU SIX JOURS PAR SEMAINE, PAR BRANCHE D'INDUSTRIE

Branche d'industrie et numéro dans la classification internationale	Nombre de personnes qui travaillent cinq jours par semaine		Nombre de personnes qui travaillent six jours par semaine		Nombre total de travailleurs
	44 heures par semaine	Moins de 44 heures par semaine	44 heures par semaine	Plus de 44 heures par semaine	
1. Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	-	2 050	100	-	2 150
2. Industries extractives	-	1 900	-	-	1 900
3. Industries manu- facturières	795	9 169	288	748	11 000
4. Gaz, électricité et eau	-	1 155	82	1 803	3 040
5. Bâtiments et travaux publics	-	6 100	-	-	6 100
6. Commerce, restaurants et hôtels	-	-	-	332	1 894
7. Transports, entrepôts et communications	-	258	-	2 292	2 680
8. Banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises	-	-	-	1 706	1 706
9. Services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels	20	-	268	1 492	1 780
10. Autres	-	-	-	-	-
TOTAL	815	20 632	738	8 373	32 250

/...

Liste des documents annexés au rapport*

1. Loi 24 de 1967 sur la terminaison de l'emploi.
2. Loi 1 de 1975 sur la terminaison de l'emploi.
3. Loi 18 de 1977 sur la terminaison de l'emploi.
4. Règlement de 1977 sur la terminaison de l'emploi (Fonds d'indemnisation en cas de réduction de personnel).
5. Résumé du rapport annuel du Ministère du travail et des assurances sociales pour l'année 1976 (Recueil des publications du travail, No 56).
6. Loi de 1974 sur la formation professionnelle dans l'industrie (traduction non officielle).
7. Loi de 1967 sur les congés payés.
8. Loi de 1972 sur les congés payés.
9. Règlement de 1967 sur les congés payés.
10. Règlement de 1972 sur les congés payés (amendement).
11. Constitution de la République de Chypre.
12. Loi modifiant et codifiant la législation relative à l'enregistrement et au contrôle des syndicats (7 décembre 1965).
13. Loi de 1967 sur la fonction publique.
14. Code des relations industrielles (Recueil des publications du travail, No 58).
15. Loi de 1972 sur l'assurance sociale.
16. Loi de 1976 sur l'assurance sociale.
17. Règlement de 1972 sur l'assurance sociale (prestations).
18. Règlement de 1972 sur l'assurance sociale (maladies).
19. Règlement de 1976 sur l'assurance sociale (maladies) (amendement).

* Ces documents peuvent être consultés au Secrétariat en langue originale, tels qu'ils ont été communiqués par Chypre.

20. Règlement de 1972 sur l'assurance sociale (cotisations).
 21. Règlement de 1976 sur l'assurance sociale (cotisations) (aménagement).
 22. Règlement de 1977 sur l'assurance sociale (compte prestations chômage).
-