

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la Charte sociale européenne

samedi 14 mai 2011

La Charte sociale du Conseil de l'Europe (1961, 1996) constitue également un outil pour les droits sociaux des femmes. Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) qui en contrôle le respect par les Etats signataires a publié un document en septembre 2005 sur « L'égalité entre les femmes et les hommes dans la charte sociale européenne ». Ce document mentionne la possibilité de mesures positives pour réaliser l'égalité des chances.

Sommaire de cet article

- [I - Egalité de traitement et des chances dans la vie professionnelle](#)
- [II - Egalité dans les relations de droit civil](#)

Document d'information établi par le Secrétariat de la CSE 20 Septembre 2005

[1]. La Charte sociale européenne complète la Convention européenne des Droits de l'Homme dans le domaine des droits économiques et sociaux. Elle énonce des droits et libertés fondamentales et établit un mécanisme de contrôle fondé sur des réclamations collectives et des rapports nationaux qui garantit leur respect par les Etats parties. Elle a récemment été revue, et la Charte sociale européenne révisée de 1996 remplace progressivement le traité initial de 1961. La Charte garantit un large éventail de droits, qui touchent au logement, à la santé, à l'éducation, à l'emploi, à la protection sociale, à la circulation des personnes et à la non-discrimination

La Charte (qu'il s'agisse de sa version originelle de 1961 ou de sa version révisée de 1996) a été signée par les 46 Etats membres du Conseil de l'Europe et ratifiée par 38 d'entre eux.

Le respect des engagements énoncés dans la Charte est soumis au contrôle du Comité européen des Droits sociaux (CEDS). Le rôle du CEDS est de juger de la conformité du droit et de la pratique des Etats à la Charte. Ses quinze membres, indépendants et impartiaux, sont élus par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe pour un mandat de six ans, renouvelable une fois.

En vertu de l'article E de la Charte révisée, la jouissance de tous les droits figurant dans le traité doit être assurée sans distinction fondée notamment sur le sexe. En marge de cette clause horizontale, le CEDS a précisé comment les droits relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, énoncés par la Charte devaient être mis en œuvre. Cette jurisprudence s'appuie sur les dispositions de la Charte qui garantissent le droit à l'égalité dans la vie professionnelle (I.) et dans les relations de droit civil (II.). D'une manière générale, le CEDS a affirmé la nécessité d'élaborer un cadre juridique précis interdisant la discrimination ainsi que la nécessité d'adopter les mesures juridiques et politiques en vue de réaliser l'égalité en fait de favoriser la pleine efficacité de l'interdiction de la discrimination.

I - Egalité de traitement et des chances dans la vie professionnelle

A. Egalité professionnelle et sécurité sociale (article 20)

[2] Définitions et champ d'application

L'article 20 garantit le droit à l'égalité de traitement :
- dans toutes les étapes de la vie professionnelle

- accès à l'emploi, rémunération [3] et autres conditions de travail, y compris le licenciement ou autre préjudice, formation et orientation professionnelles, promotion [4] ;
- en matière de sécurité sociale.

En vertu de l'annexe, les Etats peuvent, lors de la ratification de la Charte révisée ou de l'acceptation de l'article 20, faire une déclaration excluant en tout ou en partie les matières relevant de la sécurité sociale.

Toute discrimination en fonction du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte, doit être interdite.

L'égalité doit être respectée à l'égard de tous les salariés, du secteur privé et du secteur public. Elle doit être respectée entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel [5].

Les activités professionnelles – et les formations y conduisant –, qui en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu'à des personnes d'un sexe donné peuvent être exclues du champ d'application de l'article 20. Cette dérogation est d'interprétation restrictive. S'agissant des corps de police, de l'armée, etc., la nature et les conditions d'exercice des activités sont examinées à la lumière de l'article G [6] [7]

Garanties de mise en œuvre

Cadre juridique

Le droit des femmes et des hommes à l'égalité professionnelle doit être garanti par un texte législatif. La Charte impose « aux Etats non seulement de faire en sorte que soit respectée l'égalité de traitement mais aussi de protéger les femmes et les hommes contre la discrimination dans l'emploi et la formation. Cela implique l'obligation à charge des Etats d'adopter une législation explicite garantissant l'égalité de traitement dans tous ses aspects » [8]. L'inscription du principe dans la Constitution ne suffit pas.

Toute disposition statutaire, réglementaire, administrative ou autre qui ne respecte pas le principe d'égalité doit être abrogée.

Toute disposition contraire au principe d'égalité qui figure dans les conventions collectives de travail, dans les contrats de travail et les règlements intérieurs des entreprises doit pouvoir être écartée, annulée ou modifiée. La non-application d'un texte discriminatoire ne suffit pas pour qu'une situation puisse être jugée conforme à la Charte [9].

ii. Droit de recours

Le droit national doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination salariale doit pouvoir saisir une instance indépendante. La charge de la preuve doit être allégée : s'il appartient au demandeur d'établir devant l'organe compétent les faits dont il découle qu'une discrimination pourrait exister, c'est au défendeur de prouver que cette discrimination apparente est due à des facteurs objectifs qui n'ont pas de rapport avec une discrimination en fonction du sexe.

Plusieurs mesures juridiques doivent en outre être encouragées pour favoriser la complète efficacité du droit de recours : la création d'un organe indépendant en vue de promouvoir l'égalité de traitement et fournir une assistance juridique aux victimes ou la possibilité pour les organisations syndicales ou autres d'ester en justice dans les litiges en matière de discrimination dans l'emploi, y compris les litiges individuels.

iii. Réparation adéquate

Une réparation adéquate est une réparation suffisamment réparatrice pour la victime et dissuasive pour l'auteur de la violation. Lorsqu'un(e) salarié est victime d'une discrimination, il/elle doit bénéficier d'une réparation proportionnée au préjudice subi, c-à-d. :

- en cas de licenciement illégal ou abusif : la réintégration ou le maintien dans l'emploi ainsi que l'octroi d'une indemnité compensant le préjudice économique subi [10] ;
- en cas de licenciement et si le/la salarié(e) ne souhaite pas retrouver son emploi ou si la poursuite de la relation de travail est impossible : l'octroi d'une indemnité proportionnée au préjudice subi, c-à-d. couvrant le préjudice économique et moral [11] ;
- dans tous les autres cas : la cessation de la discrimination et l'octroi d'une indemnité proportionnée au préjudice subi.

Dans l'évaluation du niveau des indemnités, le CEDS tient compte de ce que leur montant doit être efficace, c-à-d. dissuader l'employeur de récidiver. A cette fin, il prend en considération les éventuelles sanctions administratives, civiles ou pénales prononcées par ailleurs à l'encontre de l'employeur.

En application de ces principes le CEDS considère que les indemnités ne peuvent en principe pas être plafonnées car elles ne sont pas, dans ce cas, nécessairement suffisamment dissuasives ni réparatrices [12].

iv. Protection contre les représailles

Les salariés qui font valoir leur droit à l'égalité doivent être légalement protégés contre toute forme de représailles de la part de leur employeur : licenciement mais aussi rétrogradation, modification des conditions de travail, etc. Les conséquences que doit prévoir le droit national lorsqu'un(e) salarié est victime d'une mesure de représailles sont les mêmes que celles indiquées au point ii. ci-dessus.

B. Egalité salariale (articles 4§3 et 20)

Certains aspects spécifiquement liés à l'égalité salariale s'ajoutent aux garanties applicables au droit à l'égalité de traitement en général (ci-dessus, A.).

Définitions et champ d'application

La Charte garantit le droit des femmes et des hommes à « une rémunération égale pour un travail de valeur égale ». L'égalité de rémunération doit valoir pour les mêmes travaux ou emplois mixtes, c-à-d. occupés à la fois par des femmes et des hommes, mais aussi pour les travaux de même valeur. Cela impose aux Etats d'élaborer des méthodes de classification permettant de comparer la valeur respective d'emplois différents et de parvenir à une évaluation objective des postes de travail dans les différents secteurs de l'économie, y compris dans ceux où est employée une main-d'œuvre à prédominance féminine.

L'égalité salariale doit couvrir tous les aspects de la rémunération c-à-d. le salaire ou le traitement de base ou minimum, et tous les avantages directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier [13]. L'égalité salariale doit être respectée entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel (calcul du salaire horaire, évolution de la rémunération, composantes de la rémunération).

Garanties de mise en œuvre

i. Cadre juridique

Le droit des femmes et des hommes à « une rémunération égale pour un travail de valeur égale » doit être expressément prévu par un texte législatif [14].

ii. Droit de recours, sanction et réparation

En vue de comparer les salaires et les emplois, le droit interne doit permettre d'effectuer des comparaisons à l'extérieur des entreprises, lorsqu'elles sont nécessaires, pour qu'une comparaison puisse être pertinente. Cette possibilité est considérée par le CEDS comme fondamentale pour garantir l'efficacité d'un système d'évaluation objective des emplois dans certaines circonstances, en particulier dans les entreprises où la main d'œuvre est en grande partie, voire exclusivement féminine [15].

Le CEDS n'a pas exclu la preuve statistique de la discrimination en matière de rémunération. La réparation en cas d'inégalité salariale doit couvrir au minimum la différence de rémunération [16].

C. Droits et mesures de protection des femmes (articles 8, 11 et 20)

L'annexe à l'article 20 précise que les dispositions relatives à la protection de la femme ne sont pas considérées comme des discriminations. Dans le cadre de la Charte révisée, ces dispositions doivent être objectivement justifiées par l'existence de besoins qui sont propres aux femmes. Partant, elles doivent être limitées à la protection « biologique » de la femme (grossesse, accouchement et période postnatale).

Protection de la maternité des salariées

i. Droit à un congé de maternité et à des prestations de maternité

L'article 8 (droit à la protection de la maternité) garantit aux salariées un congé de maternité rémunéré. Il doit être au minimum de quatorze semaines dans la Charte révisée, dont six doivent être prises après la naissance [17]. Des prestations doivent être versées durant le congé de maternité et doivent assurer le maintien du salaire antérieur ou correspondre à un montant équivalent ou proche de celui du salaire antérieur. Les périodes de chômage doivent être prises en considération pour le calcul des heures de travail donnant droit aux prestations de maternité [18].

ii. Interdiction du licenciement pendant la grossesse

L'article 8 interdit de licencier une femme entre le moment où elle notifie sa grossesse à son employeur et la fin de son congé de maternité. Les salariées licenciées illégalement doivent bénéficier du même degré de protection que celui offert dans les cas de licenciement discriminatoire (voir ci-dessus, A. ii.) [19].

iii. Droit à des pauses d'allaitement

En vertu de l'article 8, les mères salariées doivent pouvoir soit interrompre leur travail pour allaiter leur enfant – ces pauses doivent être rémunérées comme des périodes de travail normales –, soit bénéficier de formules de travail à temps partiel qui soient compensées de façon à leur permettre d'allaiter leur enfant. Les pauses d'allaitement doivent être garanties jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de neuf mois.

iv. Réglementation du travail de nuit et interdiction des activités dangereuses

Le travail de nuit ne peut pas être interdit aux femmes. Le CEDS a précisé que « les mesures dérogatoires au principe d'égalité prises en faveur des femmes doivent être objectivement justifiées par l'existence de besoins qui leur sont propres. Or, il considère que ce n'est pas le cas du travail de nuit et que si celui-ci est nocif, il l'est autant pour les hommes que pour les femmes » [20].

L'article 8 demande toutefois aux Etats de réglementer, pour les emplois industriels, le travail de nuit des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leur enfant c-à-d.

- de n'autoriser le travail de nuit qu'en raison d'exigences particulières de la production et compte tenu des conditions propres au milieu de travail et de l'organisation des services dans l'entreprise concernée ;
- de déterminer les conditions dans lesquelles peut s'effectuer le travail de nuit.

L'article 8 interdit de plus l'emploi des femmes concernées à des travaux de sous-sol dans les mines. Certaines activités dangereuses, telles que les activités entraînant une exposition au plomb, au benzène ou aux radiations ionisantes, aux hautes températures ou aux vibrations, ou encore aux agents viraux [21] doivent être interdites ou strictement réglementées.

L'obligation de réglementer le travail de nuit dans les emplois industriels et d'interdire l'occupation à des activités dangereuses ne visent pas les femmes, qui n'effectuent pas normalement un travail manuel, et qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant des responsabilités ou qui travaillent dans les services sanitaires et sociaux. Ne sont pas non plus visées les femmes effectuant de brèves périodes de formation dans les parties souterraines d'une mine.

Protection de la santé maternelle

Bien que cette disposition ne soit pas limitée au milieu de travail, il importe de mentionner qu'en vertu de l'article 11 (droit à la protection de la santé), les Etats sont tenus de maîtriser la mortalité maternelle et doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour atteindre le risque zéro [22]. Les femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant doivent également avoir accès à des services de consultation et d'éducation spécialisés.

D. Droits spécifiques des travailleurs ayant des responsabilités familiales (article 27)

En vertu de l'article 27, le droit national doit tenir compte des besoins, en termes de conditions d'emploi et de sécurité sociale, que rencontrent les travailleurs ayant des responsabilités familiales. S'agissant des conditions d'emploi, ces travailleurs doivent avoir la possibilité de travailler à temps partiel ou de reprendre un emploi à temps complet. S'agissant de la sécurité sociale, les périodes de chômage liées à l'exercice de responsabilités familiales doivent être prises en compte dans le calcul de la pension.

De plus, les travailleurs ayant des responsabilités familiales doivent bénéficier du droit à un congé parental et être autorisés à réduire ou interrompre leur activité professionnelle pour cause de maladie grave d'un enfant.

Enfin, les responsabilités familiales ne peuvent constituer un motif valable de licenciement [23]. Les travailleurs licenciés pour ce motif doivent bénéficier du même degré de protection que celui offert dans les autres cas de licenciement discriminatoire (voir ci-dessus, A. ii.).

E. Mesures positives en vue de réaliser l'égalité des chances (articles 4§3, 20 et 27)

Comme « l'objet et le but de la Charte, instrument de protection des Droits de l'Homme, consiste à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs » et que la conformité à la Charte ne peut être atteinte par le seul effet de la législation (CIJ c. Portugal, Réclamation collective n° 1/1998, décision sur le bien-fondé du 9 septembre 1999, §32), les Etats doivent prendre des mesures concrètes pour favoriser l'égalité des chances en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes et des hommes [24]. De plus, l'annexe à l'article 20 précise que les mesures positives en faveur des femmes sont autorisées.

Sont notamment considérées comme des mesures appropriées :

- l'adoption et la mise en œuvre d'un plan d'action national en faveur de l'égalité des chances ;
- l'obligation faite aux entreprises d'adopter des plans d'entreprise visant à parvenir à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.
- l'encouragement des partenaires sociaux à traiter de l'égalité dans les conventions collectives ;
- le fait d'offrir une formation ou orientation spécifique aux femmes ;
- l'amélioration des classifications des emplois et de l'évaluation des postes en vue de réduire l'inégalité salariale ;
- l'adoption de mesures pour améliorer la qualité et la couverture des statistiques sur les salaires ;
- le renforcement de la prise en compte de la question de l'égalité de rémunération entre les sexes dans les plans d'action nationaux pour l'emploi (PAN).

Les politiques menées doivent s'appuyer sur une stratégie globale visant à intégrer la dimension de l'égalité entre les sexes dans toutes les politiques liées au marché du travail. A cette fin, il est tenu compte de la Recommandation n° (98)14 relative à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes que le Comité des Ministres a adressée aux Etats membres du Conseil de l'Europe le 7 octobre 1998 [25].

Enfin, l'article 27 contribue à la réalisation de l'égalité des chances en imposant aux Etats de prendre des mesures positives pour assurer que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne soient pas discriminés dans les faits en raison de ces responsabilités et les aider à rester sur le marché du travail, à y

entrer ou y retourner, en particulier dans les domaines de l'orientation, de la formation et du recyclage professionnels.

Pour se conformer à cette disposition, ainsi qu'à l'article 16, des services, de garde de jour d'enfants doivent être mis en place. Ils doivent être financièrement abordables, de qualité et être en nombre suffisant.

II - Egalité dans les relations de droit civil

En acceptant l'article 16 (droit de la famille à une protection juridique, économique et sociale), les Etats s'engagent à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la famille, tant dans leurs relations personnelles et patrimoniales qu'à l'égard des enfants. Aux fins de l'article 16, la famille désigne la communauté des parents et leurs enfants, y compris, conformément à l'annexe, les familles monoparentales.

A. Egalité entre conjoints

Le droit national doit garantir la pleine et entière égalité des droits et des responsabilités entre les conjoints. Ce principe s'applique notamment aux relations patrimoniales entre conjoints – propriété, usage et administration des biens, successions [26].

Le droit au regroupement familial doit également bénéficier indifféremment aux deux conjoints (article 19§6 et son annexe).

B. Egalité parentale

Le droit national doit garantir l'égalité des droits à l'égard des enfants dans le cadre de l'établissement de la filiation ainsi qu'en ce qui concerne l'autorité parentale [27], y compris en cas de divorce ou de séparation.

Notes

[1] Ce document ne lie pas le CEDS

[2] Cette disposition a été introduite en 1988 par le Protocole additionnel à la Charte (article 1er). Elle a été reprise dans la Charte révisée en 1996 et fait partie des dispositions du « noyau dur » de ce traité, c-à-d. des dispositions que les Etats doivent accepter en le ratifiant.

[3] La jurisprudence relative au droit à l'égalité salariale, garanti spécifiquement par l'article 4§3 de la Charte, est présentée ci-dessous dans un chapitre séparé

[4] Par ces termes, l'article 20 a un caractère de *lex specialis* par rapport à l'article 1§2 de la Charte qui interdit toute discrimination dans l'emploi quel que soit le motif.

[5] Voir la situation de la Suède jugée non conforme au motif que la législation relative à l'assurance chômage comporte une discrimination indirecte à l'égard des salariées travaillant à temps partiel (Conclusions 2004, tome 2, Suède, article 20, p.535 et s.)

[6] L'article G prévoit que les restrictions aux droits garantis par la Charte révisée ne sont admises que si elles sont prescrites par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.

[7] La situation de la Grèce a été jugée non-conforme au motif que « la limitation de l'admission des

femmes à l'école de police et l'exclusion correspondante des femmes de 85 % des missions des forces de police constitue une discrimination directe fondée sur le sexe dont il n'est pas établi qu'elle est nécessaire dans une société démocratique pour garantir l'ordre public ou la sécurité nationale ou qu'elle se justifie par la nature des activités » (Conclusions XVI-1, tome 1, Grèce article 1§2, p. 294 à 303 et Conclusions XVI-2, tome, Grèce, article 1er du Protocole additionnel, p. 395 à 397. Il a été remédié à cette violation par la loi n° 3103/2003 qui supprime le quota imposé aux femmes pour l'accès à l'école de police. (Conclusions XVII-2, tome 1, Grèce, article 1er du Protocole additionnel, www.coe.int).

[8] Conclusions XVII-2, Pays-Bas (Aruba), article 1er du Protocole additionnel (www.coe.int). .

[9] Voir la situation des Pays-Bas, en ce qui concerne Aruba, jugée non-conforme au motif que la législation interdit aux femmes de travailler la nuit et ce malgré l'affirmation par le Gouvernement que cette interdiction n'est plus appliquée en pratique (Conclusions XVII-2, Pays-Bas, article 1er du Protocole, www.coe.int).

[10] Voir la situation de la Finlande jugée non conforme au motif que la législation ne prévoit pas le droit à la réintégration en cas de licenciement illégal reposant sur une discrimination en fonction du sexe (Conclusions XVII-2, Finlande, article 1er du Protocole additionnel, www.coe.int). Voir également la situation de la Belgique jugée non conforme au motif qu'en cas de licenciement par représailles à la suite d'une revendication de l'égalité salariale, la réintégration du salarié est laissée à la libre décision de l'employeur (Conclusions XVI-2, tome 1, Belgique, article 4§3, p. 17).

[11] Voir la situation de la République tchèque jugée non conforme au motif que dans le cas où la victime ne souhaite pas être réintégrée, elle n'est pas assurée de bénéficier d'une indemnité proportionnée au préjudice subi (Conclusions XVII-2, République tchèque, article 1er du Protocole additionnel, www.coe.int).

[12] Voir la situation de l'Allemagne jugée non-conforme car du fait de son plafonnement l'indemnité compensatoire versée au salarié en cas de licenciement par représailles à la suite d'une revendication de l'égalité salariale n'est pas nécessairement suffisamment dissuasive ni réparatrice (Conclusions XVI-2, tome 1, Allemagne, article 4§3, p. 20 et s.).

[13] Voir la situation des Pays-Bas jugée non conforme au motif que la notion de rémunération, retenue pour l'application du principe d'égalité salariale, n'est pas assez large (Conclusions XVI-2, tome 2, Pays-Bas, article 4§3, p. 570 à 574).

[14] Voir la situation de la République slovaque jugée non conforme au motif que le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale n'est pas inscrit dans la législation (Addendum aux Conclusions XV-2, République slovaque, article 4§3, p. 160-161). Voir aussi la situation de la Turquie jugée non-conforme au motif que le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale n'apparaît pas de manière suffisamment explicite dans la législation (Conclusions XVI-2, tome 2, Turquie, article 4§3).

[15] Voir la situation de la République tchèque jugée non conforme au motif que le droit tchèque n'autorise pas à chercher des éléments de comparaison des rémunérations, pour déterminer l'égalité pour un même travail et un travail de valeur égale, ailleurs que chez le même employeur (Conclusions XVII-2, République tchèque, article 4§3, www.coe.int). Voir également la situation de l'Islande (Conclusions XVI-2, tome 1, Islande, article 4§3, p. 508 et s.) et du Portugal (Conclusions XVI-2, Portugal, article 4§3, p. 740 et s.).

[16] Voir la situation de la République tchèque jugée non conforme au motif que le droit tchèque n'accorde pas une réparation suffisante en cas de licenciement par représailles contre un(e) salarié(e) ayant revendiqué l'égalité salariale (Conclusions XVII-2, République tchèque, article 4§3,

[17] Voir la situation de la Lettonie jugée non-conforme au motif qu'il n'existe pas de congé postnatal obligatoire et la mère peut renoncer en tout ou en partie à son droit au congé de maternité (Conclusions XVII-2, Lettonie, article 8§1, www.coe.int). Voir aussi la situation du Danemark (Conclusions XVII-2, Danemark, article 8§1, www.coe.int) et de la Bulgarie (Conclusions 2005, Bulgarie, article 8§1, www.coe.int).

[18] Voir la situation de la Grèce jugée non-conforme au motif que les périodes de chômage ne sont pas prises en considération pour calculer la durée de travail requise pour bénéficier des prestations de maternité (Conclusions XVII-2, Grèce, article 8§1, www.coe.int). Voir également la situation de la France (Conclusions 2005, France, article 8§1, www.coe.int).

[19] Voir la situation de la Finlande jugée non-conforme aux motifs que la législation ne prévoit pas la réintégration des femmes licenciées illégalement pour des raisons liées à la grossesse ou au congé de maternité et que l'indemnisation due en cas de licenciement illégal est plafonnée (Conclusions XVII-2, Finlande, article 8§2, www.coe.int). Voir aussi la situation de la Belgique jugée non-conforme aux motifs le droit belge ne prévoit pas la réintégration des femmes licenciées illégalement, et que les indemnités versées en cas de licenciement abusif sont plafonnées (Conclusions XVII-2, Belgique, article 8§2, www.coe.int). Voir également la situation de Chypre jugée non-conforme au motif que le juge ne peut ordonner la réintégration d'une salariée illégalement licenciée que si l'entreprise concernée emploie plus de vingt salariés (Conclusions 2005, Chypre, article 8§2, www.coe.int).

[20] Conclusions XVII-2, Aruba (Pays-Bas), article 1er du Protocole additionnel, www.coe.int.

[21] Voir la situation de la Lituanie jugée non-conforme au motif que les femmes enceintes, celles qui ont récemment accouché ou celles qui allaitent leur enfant ne sont ni rémunérées ni indemnisées lorsqu'elles doivent prendre un congé en raison des risques qu'elles courent sur le plan de l'hygiène et de la sécurité au travail (Conclusions 2005, Lituanie, article 8§5, www.coe.int). Dans le cadre de la Charte de 1961, cette interdiction concerne toutes les femmes ; ainsi la situation du Portugal est jugée non conforme au motif que l'emploi des femmes à des travaux de sous-sol dans les mines n'est pas interdit (Conclusions XVII-2, Portugal, article 8§4, www.coe.int).

[22] Voir la situation de la Turquie jugée non conforme en raison du taux manifestement trop élevé de mortalité maternelle (Conclusions XVII-2, Turquie, article 11§1, www.coe.int).

[23] Voir la situation de l'Estonie jugée non conforme au motif qu'en cas de licenciement illégal, le montant de l'indemnisation qui peut être accordée à un salarié ayant des responsabilités familiales est plafonné (Conclusions 2005, Estonie, article 27§3, www.coe.int).

[24] Voir la situation des Pays-Bas, en ce qui concerne les Antilles et Aruba, jugée non conforme au motif qu'aucune mesure particulière n'est prise en vue de favoriser l'accès des femmes à l'emploi (Conclusions XVII-2, Pays-Bas (Antilles et Aruba), article 1er du Protocole additionnel, www.coe.int).

[25] Voir notamment les remarques faites par le Comité sur le plan d'action national adopté par la Grèce pour 2003 (Conclusions XVII-2, Grèce, Article 1er du Protocole additionnel, www.coe.int).

[26] Voir la situation de la Turquie qui a été jugée non conforme au motif que plusieurs dispositions du code civil continuaient d'accorder un rôle dominant au mari (direction de la famille, le choix du logement, pouvoir de représentation) (Conclusions XV-1, tome 2, Turquie, article 16, p. 642-644). Cette violation a été remédiée par la réforme du code civil entrée en vigueur en 2002 (Conclusions XVI-1, tome 2, Turquie, article 16, p. 695-697).

[27] Voir la situation de la Turquie qui a été jugée non conforme au motif que le code civil prévoyait

que le mari exerçait seul l'autorité parentale si un litige survenait quant à son exercice (Conclusions XV-1, tome 2, Turquie, article 16, p. 642-644). Cette violation a été remédiée par la réforme du code civil entrée en vigueur en 2002 (Conclusions XVI-1, tome 2, Turquie, article 16, p. 695-697).