
**Comité sur l'élimination de toutes les formes
de discrimination à l'égard des femmes**
Trente-sixième session
7-25 août 2006

Constatations

Communication n° 3/2004

: M^{me} Dung Thi Thuy Nguyen
: L'auteur
: Pays-Bas
: 8 décembre 2003 (date de la lettre initiale)

Le 14 août 2006, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a adopté ses constatations concernant la communication n° 3/2004 au titre du paragraphe 3 de l'article 7 du Protocole facultatif. Le texte de ces constatations est annexé au présent document.

Annexe

Constatations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au titre du paragraphe 3 de l'article 7 du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (trente-sixième session)

Communication n° 3/2004*

: M^{me} Dung Thi Thuy Nguyen
: L'auteur
: Pays-Bas
: 8 décembre 2003 (date de la lettre initiale)

institué en vertu de l'article 17 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,

le 14 août 2006,

l'examen de la communication n° 3/2004, soumise au Comité par M^{me} Dung Thi Thuy Nguyen en vertu du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,

de tous les renseignements écrits qui lui avaient été communiqués par l'auteur et par l'État partie,

:

**Constatations au titre du paragraphe 3
de l'article 7 du Protocole facultatif**

Bas). La Convention et son Protocole facultatif sont entrés en vigueur pour l'État partie le 22 août 1991 et le 22 août 2002, respectivement.

Rappel des faits présentés par l'auteur

2.1 L'auteur était salariée à temps partiel dans une agence de travail intérimaire et travaillait aussi dans l'entreprise de son mari en tant que conjoint collaborateur rémunéré. Elle a eu un enfant et a pris un congé de maternité à compter du 17 janvier 1999.

2.2 L'auteur était assurée en vertu de la loi sur l'assurance maladie (Ziektewet – « ZW ») au titre de son emploi salarié. En application de l'article 29 a de cette loi, elle a reçu pendant 16 semaines des presta

2.7 L'auteur a formé un recours contre la décision du 4 juin 2002, qu'elle a finalement retiré à la suite de la décision de la Commission centrale de recours (Centrale Raad van Beroep) concernant son recours contre le rejet de sa demande de prestation durant son premier congé de maternité en 1999, rendue le 25 avril 2003.

Teneur de la plainte

3.1 L'auteur affirme être victime d'une violation par l'État partie du paragraphe 2 b) de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, car au titre de cette disposition, les femmes ont droit à des congés de maternité avec compensation intégrale pour la perte des revenus provenant de leur emploi. Elle prétend que les femmes dont les revenus proviennent tant d'emplois salariés que d'autres formes d'emploi reçoivent des indemnités qui ne couvrent que partiellement leur perte de revenus pendant leur congé de maternité. À cet égard, l'auteur fait observer que la grossesse a un effet préjudiciable sur le revenu de ce groupe de femmes. Selon elle, une compensation partielle pour la perte de revenus n'est pas conforme aux dispositions du paragraphe 2 b) de l'article 11 de la Convention et constitue une discrimination directe à l'égard des femmes du fait de leur grossesse.

3.2 L'auteur affirme que l'article 11 de la Convention s'applique à toute activité professionnelle, quelle qu'elle soit, exercée contre rémunération et invoque les travaux préparatoires de la Convention pour étayer son argument. Elle estime important d'évaluer le degré de compatibilité des dispositions de la WAZ relatives à la grossesse et à la maternité avec l'article 11 de la Convention. Elle juge également important d'établir que l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes signifie, entre autres choses, que la grossesse et la maternité ne doivent pas placer les femmes en position d'infériorité par rapport aux hommes.

3.3 Compte tenu de ce qui précède, l'auteur prie le Comité d'évaluer dans quelle mesure la « clause anticumul », c'est-à-dire l'article 59 4) de la WAZ, en vertu de laquelle elle n'a pas touché d'indemnité pour compenser la perte, durant son congé de maternité, des revenus qu'elle percevait en tant que conjoint collaborateur rémunéré, est une disposition discriminatoire contraire au paragraphe 2 b) de l'article 11 de la Convention.

3.4 L'auteur demande au Comité de recommander à l'État partie, en application du paragraphe 3 de l'article 7 du Protocole facultatif à la Convention, de prendre des mesures appropriées pour se conformer aux dispositions du paragraphe 2 b) de l'article 11 de la Convention, afin que les collaboratrices rémunérées de leur conjoint ou les femmes travaillant à leur compte puissent bénéficier, pendant leur grossesse et leur congé de maternité, d'indemnités couvrant l'intégralité de leur manque à gagner. Elle demande en outre au Comité de recommander à l'État partie de lui accorder une indemnité pour le manque à gagner subi pendant ses deux congés de maternité.

3.5 De plus, l'auteur affirme que le paragraphe 2 b) de l'article 11 énonce un droit qui peut être formellement invoqué devant les tribunaux et que le Comité est habilité, en vertu de l'article 2 du Protocole facultatif, à décider si la violation d'un certain droit reconnu par la Convention peut effectivement faire l'objet d'un recours en justice.

3.6 S'agissant de la recevabilité de la communication, l'auteur déclare avoir épuisé tous les recours internes, dans la mesure où elle a en dernier lieu formé un recours devant la plus haute juridiction administrative contre le refus de lui accorder des prestations au titre de la WAZ. Elle fait savoir au Comité qu'elle a retiré le recours en rapport avec sa deuxième grossesse après le rejet de son dernier recours contre la décision relative à sa première grossesse.

3.7 L'auteur déclare également qu'elle n'a soumis la communication à aucun autre organe international et que la condition de recevabilité énoncée au paragraphe 2 a) de l'article 4 a donc été remplie. Elle fait observer qu'à plusieurs reprises, dans des observations sur le rapport des Pays-Bas au Comité des experts, la Confédération des syndicats néerlandais FNV a fait valoir que l'article 59 a) de la WAZ est contraire au paragraphe 2 de l'article 12 de la Charte sociale européenne. La Confédération aurait également porté la question à l'attention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans ses observations sur le rapport présenté par les Pays-Bas au titre de la Convention n° 103 de l'OIT sur la protection de la maternité. Néanmoins, l'auteur soutient que ces deux procédures sont différentes du droit de recours individuel et que ni la Charte sociale européenne, ni la Convention n° 103 de l'OIT ne contiennent de dispositions identiques à celles de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Elle renvoie également à la jurisprudence sur la recevabilité dans les recours individuels d'autres procédures internationales d'enquête, notamment au titre du Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Pour ces motifs, l'auteur dit qu'il n'existe aucun obstacle à la recevabilité de la communication au regard du paragraphe 2 a) de l'article 4 du Protocole facultatif.

3.8 L'auteur considère que la communication est recevable en vertu du paragraphe 2 a) de l'article 4 du Protocole facultatif. Même si la décision de ne pas lui octroyer de prestations au titre de la WAZ est antérieure à la date de ratification du Protocole facultatif par les Pays-Bas, la décision de la Commission centrale de recours (Centrale Raad van Beroep) a été rendue après celle-ci. L'auteur fait valoir que la décision de la plus haute juridiction est déterminante pour savoir si les faits doivent être considérés comme postérieurs à la ratification, étant donné qu'ils n'ont été définitivement établis qu'à cette date. Elle affirme que la jurisprudence internationale était cet argument. En outre, elle fait observer qu'une partie de sa communication concerne directement la décision de la Commission centrale de recours (Centrale Raad van Beroep) elle-même. De plus, l'auteur fait valoir que la « clause anticumul » a continué d'être appliquée (au titre d'un autre texte de loi) après l'entrée en vigueur du Protocole facultatif pour l'État partie. Enfin, l'auteur avance que le retrait de son recours concernant sa deuxième grossesse, suite au rejet en avril 2003 du dernier recours en rapport avec sa première grossesse, indique également que les faits en cause (à savoir l'application de la clause anticumul) subsistent.

Observations de l'État partie sur la recevabilité

4.1 Dans une communication datée du 19 mars 2004, l'État partie argue que la communication est irrecevable en application du paragraphe 2 e) de l'article 4. Il fait valoir que la communication porte sur l'interdiction de percevoir des prestations de grossesse et de maternité au titre de la WAZ et au titre de la ZW en même temps. Dans le cas de l'auteur, ce qui importe, c'est le moment

où l'autorité compétente a statué sur son recours, à savoir le 19 février 1999 et le

6.2 L'État partie rappelle qu'aux Pays-Bas l'introduction d'une demande en révision d'une décision dans les affaires de sécurité sociale ne suspend pas une procédure en cours. Seul un jugement définitif en dernier ressort peut modifier (avec effet rétroactif) les décisions antérieures des organes chargés d'appliquer la législation relative à la sécurité sociale.

6.3 En ce qui concerne la prétention de l'auteur selon laquelle l'article 59 4) de la

6.8 En réponse à l'affirmation de l'auteur selon laquelle la Commission centrale de recours (Centrale Raad van Beroep) a eu tort de conclure que l'article 11 de la Convention n'était pas directement applicable, l'État partie dit que la question centrale est de savoir s'il est besoin d'adopter une nouvelle loi pour donner effet aux droits protégés par cet article ou si, sans nouvelle loi, les citoyens peuvent acquérir ces droits et les faire reconnaître par un tribunal national, contre le droit national si nécessaire. Ce sont les constitutions nationales qui définissent la manière dont les dispositions du droit international sont incorporées dans les droits internes. L'État partie estime par conséquent qu'il n'appartient pas au Comité de donner son avis sur la question. Il considère qu'il va de soi que les textes législatifs et réglementaires incompatibles avec le droit international doivent être modifiés; dans ce type de situation, la question n'est pas tant de savoir si les obligations visées doivent être remplies que comment elles doivent l'être.

6.9 Dans l'État partie, ce sont les tribunaux qui décident si une disposition particulière du droit international est directement applicable, en fonction du r(e)oriu

7.3 L'auteur fait également observer que l'État partie ne conteste pas la recevabilité au motif du non-épuisement des recours en ce qui concerne les prestations correspondant au deuxième congé de maternité.

7.4 L'auteur fait encore valoir que les « faits » doivent s'interpréter comme étant les faits auxquels s'applique le droit à prestations découlant de la WAZ, et notamment de son article 59 4), et de la loi relative au travail et aux obligations familiales après le 1^{er} décembre 2001. Elle considère que les faits subsistent puisque le droit à prestations continue et elle soutient que le droit de recours n'est pas limité à des cas individuels, mais concerne de façon générale le droit des victimes de discrimination à l'égard des femmes.

7.5 Sur la question de la définition du mot « payés », qui figure au paragraphe 2 b) de l'article 11 de la Convention, l'auteur maintient sa position, à savoir que toutes les femmes accomplissant un travail salarié doivent être indemnisées – spécialement les travailleuses indépendantes et collaboratrices rémunérées de leur conjoint. Elle dénonce l'argument selon lequel les femmes qui souscrivent à deux régimes

8.2 L'État partie réaffirme qu'il juge la communication irrecevable en tout état de cause, étant donné que les faits en cause se sont produits avant la date d'entrée en vigueur du Protocole facultatif pour les Pays-Bas. Il tient également à souligner que l'article 2 du Protocole facultatif crée un droit de recours individuel. Pour déterminer si une personne est victime d'une violation de la part d'un État, il faut

ce droit à prestations aux seules femmes et vise expressément à leur donner un avantage sur les hommes. On ne voit donc pas comment son application peut défavoriser les femmes par rapport aux hommes, étant donné que ces derniers ne peuvent en aucun cas en bénéficier.

9.1 Conformément à l'article 64 de son règlement intérieur, le Comité décide si la communication est ou n'est pas recevable en vertu du Protocole facultatif à la

Protocole pour les Pays-Bas. Il s'agissait des dates auxquelles avaient été prises les décisions refusant d'accorder à l'auteur, la première fois, toutes les prestations

sociaux. Il n'y est pas question de congés « intégralement » payés. Une certaine marge d'appréciation est laissée aux États parties pour concevoir un système de congés de maternité payés qui soit conforme aux dispositions de la Convention. Cette interprétation est renforcée par les travaux préparatoires de la Convention et par la pratique des États, telle qu'elle ressort des rapports présentés au Comité en application de l'article 18 de la Convention. On peut considérer que le libellé explicite de l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 11, lu conjointement avec les autres alinéas de ce paragraphe, vise en priorité les femmes salariées, qu'elles soient employées dans le secteur public ou dans le secteur privé. D'un autre côté, on peut aussi considérer que cette disposition oblige les États parties à instaurer un congé de maternité payé pour les travailleuses indépendantes. Nous avons vu que l'État partie avait pris certaines mesures en faveur de cette catégorie de femmes. Le choix des modalités est laissé à la discrétion des États parties, sous réserve des obligations de résultat imposées par la Convention.

10.4 Nous autorisant du paragraphe 3 de l'article 7 du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, nous considérons, en conclusion du raisonnement exposé ci-dessus, que la législation néerlandaise, qui prévoit un congé de maternité payé pour les travailleuses tant salariées qu'indépendantes, est, malgré la « clause anticumul » de l'article 59 de la WAZ, compatible avec les obligations que le paragraphe 2 b) de l'article 11 de la Convention impose à l'État partie, en ce sens qu'elle ne fait pas apparaître de violation des droits que cet article confère à l'auteur, puisqu'elle ne donne lieu à aucune forme

10.6 Nous autorisant du paragraphe 3 de l'article 7 du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, nous recommandons donc à l'État partie :

a) De recueillir des données indiquant le nombre des femmes par rapport à celui des hommes exerçant à la fois une activité salariée à temps partiel et une activité indépendante, afin d'évaluer les pourcentages respectifs d'hommes et de femmes se trouvant dans cette situation et, s'il en ressort qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans cette situation;

b) D'examiner la « clause anticumul » (art. 59 4) de la WAZ), et en particulier son principe « d'équivalence », qui paraît ne pas tenir compte du nombre cumul d'heures ouvrées dans ces situations combinant deux types d'emploi et constitue peut-être une forme indirecte de discrimination à l'égard des femmes se trouvant dans cette situation durant la grossesse et à l'accouchement;

c) De modifier la WAZ en conséquence; ou

d) D'envisager, dans la conception d'un nouveau régime d'assurance pour les travailleurs indépendants, qui, comme il est indiqué dans son quatrième rapport (CEDAW/C/NLD/4, p. 66 et suiv.), comprenne des prestations de maternité et couvre le cas de l'activité indépendante combinée au travail salarié à temps partiel, de veiller à ce que la législation néerlandaise soit parfaitement en accord avec la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes pour ce qui est des congés de maternité payés de toutes les travailleuses des Pays-Bas, quelles que soient leurs conditions d'emploi.