



janvier 2017

## **Charte sociale européenne**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-1 (2016)

(DANEMARK, ALLEMAGNE, GRECE, ISLANDE,  
ESPAGNE, POLOGNE, ROYAUME-UNI)

Articles 1, 9, 10, 15, 18 de la Charte de 1961 et  
article 1 du Protocole additionnel de 1988



janvier 2017

**Charte sociale européenne**  
Comité européen des Droits sociaux  
Conclusions XXI-1 (2016)  
Introduction générale

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



## INTRODUCTION GENERALE

1. Le Comité européen des Droits sociaux, instauré en application de l'article 25 de la Charte sociale européenne, ainsi composé :

M. Giuseppe PALMISANO (italien),  
Président

Professeur de droit international et droit communautaire  
Directeur de l'Institut d'études juridiques internationales  
Conseil national de recherches d'Italie, Rome (Italie)

Mme Monika SCHLACHTER (allemande)  
Vice-Présidente

Professeur de droit civil, droit du travail et droit international  
Directrice des études juridiques  
Institut du droit du travail et des relations professionnelles dans la Communauté européenne  
Université de Trèves (Allemagne)

M. Petros STANGOS (grec)  
Vice-Président

Professeur de droit de l'Union européenne  
Titulaire de la Chaire Jean Monnet « Droit européen des droits de l'Homme »  
Faculté de droit  
Département d'études internationales  
Université Aristote, Thessalonique (Grèce)

M. Lauri LEPPIK (estonien)  
Rapporteur Général

Professeur de politique sociale  
Université de Tallinn (Estonie)

M. Colm O'CONNOR (irlandais)  
Maître de conférences en droit

Faculté de droit  
University College, Londres (Royaume-Uni)

Mme Birgitta NYSTRÖM (suédoise)

Professeur de droit privé, spécialisée en droit du travail  
Université de Lund (Suède)

Mme Elena MACHULSKAYA (russe)

Professeur,  
Département de droit du travail et de droit social  
Université Lomonosov de Moscou (Fédération de Russie)

Mme Karin LUKAS (autrichienne)

Chercheuse principale en droit et chef d'équipe Institut des droits de l'homme  
Ludwig Boltzmann, Vienne (Autriche)

Mme Eliane CHEMLA (française)

Conseillère d'Etat  
Conseil d'Etat, Paris (France)

M. József HAJDÚ (hongrois)

Doyen de l'Institut des Questions internationales et des Sciences  
Université de Szeged (Hongrie)

M. Marcin WUJCZYK (polonais)

Maître de conférence de droit de travail et de politique sociale  
Université Jagiellonian de Cracovie (Pologne)

Mme Krassimira SREDKOVA (bulgare)  
Professeur de droit du travail et sécurité sociale  
Université de Sofia (Bulgarie)

M. Raul CANOSA USERA (espagnol)  
Professeur de droit constitutionnel  
Université Complutense, Madrid (Espagne)

Mme Marit FROGNER (norvégienne)  
Juge  
Tribunal du travail de Norvège, Oslo (Norvège)

M. François VANDAMME (belge)  
Directeur émérite des Affaires internationales du Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles (Belgique)  
Professeur visiteur honoraire du Collège d'Europe, (1998-2012) "Enjeux sociaux et gouvernance de l'Europe", Bruges (Belgique)  
Maître de conférences invité (2008-2014) en droit du travail à l'université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve (Belgique)

assisté par M. Régis BRILLAT, Secrétaire exécutif,

a examiné entre janvier 2016 et décembre 2016 les rapports sur l'application de la Charte sociale européenne révisée.

2. Le rôle du Comité européen des Droits sociaux consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale (révisée), le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne de 1961.

3. Suite aux modifications adoptées par le Comité des Ministres lors de la 1996<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les rapports soumis par les Etats sont désormais de trois types, à savoir les rapports ordinaires consacrés à un ensemble de dispositions de la Charte regroupées de façon thématique, les rapports simplifiés que les Etats liés par la procédure de réclamations collectives doivent présenter tous les deux ans pour rendre compte des suites données aux réclamations, et les rapports relatifs aux constats de non-conformité motivés par un manque d'informations que le Comité a adoptés l'année précédente.

4. Par conséquent, les Conclusions adoptées par le Comité en décembre 2016 concernent les dispositions acceptées des articles ci-après de la Charte de 1961 (« la Charte de 1961 »), qui relèvent du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances » et pour lesquels les Etats parties ont été invité à fournir un rapport pour le 31 octobre 2015 :

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité rémunérée sur le territoire des autres Etats parties (article 18) ;
- droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (article 1 du Protocole additionnel de 1988).

5. Les Etats parties suivants ont soumis un rapport : le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, l'Islande, la Pologne, l'Espagne et le Royaume-Uni.

6. La Croatie n'a pas soumis de rapport et le Luxembourg ne l'a soumis que tardivement, par conséquent le Comité n'a pas été en mesure d'adopter des conclusions sur la conformité des dispositions correspondant à ce cycle. Le Comité prend note du fait que ces Etats n'ont pas rempli leur obligation, en vertu de la Charte, de soumettre un rapport sur la mise en œuvre de ce traité. Dans ces circonstances, le Comité considère qu'il n'y a rien qui

établit que la situation relative aux dispositions concernées soit en conformité avec la Charte de 1961.

La Croatie n'ayant pas soumis de rapport pour la troisième année consécutive, le Comité invite le Comité des Ministres à prendre toutes mesures appropriées pour veiller à ce que ce pays s'acquitte de son obligation de faire rapport.

7. Comme indiqué plus haut, les Etats ayant accepté la procédure de réclamations collectives doivent désormais présenter un rapport simplifié tous les deux ans. Afin d'éviter que cela n'entraîne des écarts trop significatifs de charge de travail pour le Comité selon les années, il a été décidé de répartir les 15 Etats qui ont accepté ladite procédure en deux groupes :

- le groupe A, composé de huit Etats : France, Grèce, Portugal, Italie, Belgique, Bulgarie, Irlande et Finlande<sup>3</sup>;
- le groupe B, composé de sept Etats : Pays-Bas, Suède, Croatie, Norvège, Slovaquie, Chypre et République tchèque<sup>4</sup>.

Les Etats rattachés au Groupe B ont ainsi été invités à soumettre leur rapport sur les suites données aux réclamations collectives avant le 31 octobre 2015. L'Etat partie visé par les conclusions XXI-1 (2016) que le Comité a adoptées en la matière est donc la République tchèque.

8. Enfin, certains Etats ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions XX-3 (2014), constats qui peuvent concerner aussi bien des Etats faisant rapport sur le groupe de dispositions thématique que des Etats faisant rapport sur les suites données aux réclamations collectives. Le seul Etat visé par les conclusions XXI-1 (2016) est le Royaume Uni.

9. En plus des rapports nationaux, le Comité a disposé des observations sur ces rapports qui lui ont été soumises par différents syndicats et organisations non gouvernementales (voir l'introduction des chapitres par pays). Le Comité tient à souligner l'importance de ces différentes remarques, qui sont souvent cruciales pour obtenir une bonne compréhension des situations nationales concernées.

10. Ses conclusions, par Etat, figurent dans les chapitres qui suivent. Elles sont également disponibles sur le site internet de la Charte sociale européenne et dans la base de données sur la jurisprudence du Comité (même site). Un tableau récapitulatif des Conclusions XXI-1 (2016) du Comité, ainsi que l'état des signatures et ratifications de la Charte sociale européenne et de la Charte sociale européenne de 1961 figurent ci-après. Chaque chapitre national met par ailleurs en lumière un certain nombre d'avancées relevées par le Comité dans ses conclusions concernant l'application de la Charte par le pays traité.

#### **Déclaration sur les informations contenues dans les rapports et informations nationales fournies par le Comité gouvernemental**

11. Le Comité appelle l'attention des Etats parties sur l'obligation d'inclure systématiquement les réponses aux demandes d'information dans les rapports nationaux. En outre, le Comité invite les Etats Parties à toujours inclure dans le rapport des renseignements pertinents précédemment fournis au Comité gouvernemental, que ce soit par écrit ou oralement, ou au moins à se référer à ces informations, et bien sûr à indiquer les évolutions ou changements qui sont intervenus depuis que l'information a été fournie au Comité gouvernemental.

---

<sup>3</sup> La France, le Portugal, l'Italie, la Belgique, la Bulgarie, l'Irlande et la Finlande sont parties à la Charte.

<sup>4</sup> Les Pays-Bas, la Suède, la Norvège, la Slovaquie et Chypre sont parties à la Charte.

## **Prochains rapports**

12. Les prochains rapports sur les dispositions acceptées, à soumettre pour le 31 octobre 2016, portent sur les articles suivants du groupe thématique « Santé, sécurité sociale et protection sociale » : 3, 11, 12, 13, 14 et article 4 du protocole additionnel de 1988. Les Etats ayant accepté la procédure de réclamations collectives et relevant du Groupe B<sup>5</sup> étaient invités à présenter, avant le 31 octobre 2016 également, un rapport simplifié sur les suites données aux réclamations. Enfin, les Etats concernés<sup>6</sup> devaient faire rapport, pour la même date, sur les constats de non-conformité motivés par un manque d'informations qui figurent dans les Conclusions XX-4 (2015).

## **Election de membres par le Comité des Ministres**

La composition du Comité est régie par l'article 25 de la Charte de 1961 en vertu duquel ses 15 membres sont élus par le Comité des Ministres pour un mandat de six ans, renouvelable une fois.

Il est rappelé que, conformément à l'article 3 du Protocole de Turin, les membres sont élus par l'Assemblée Parlementaire. Toutefois, cette disposition est la seule qui n'est pas encore appliquée (en attendant l'entrée en vigueur du Protocole).

Les membres sont des « experts indépendants de la plus haute intégrité et d'une compétence reconnue dans les questions sociales nationales et internationales ». L'élection a lieu tous les deux ans pour pourvoir un tiers des sièges (5).

Lors de la 1272<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres le 30 novembre 2016, le Comité des Ministres a procédé à des élections pour pourvoir les cinq sièges devenus vacants au 31 décembre 2016. Mme Karin LUKAS (autrichienne), et M. Giuseppe PALMISANO (italien) ont été élus pour un deuxième mandat, et Mme Aoife NOLAN (irlandaise), Mme Kristine DUPATE (lettonne) et Mme Barbara KRESAL (slovène) ont été élus pour un premier mandat. Le mandat de ces cinq membres commence au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et se termine au 31 décembre 2022.

Le Comité souhaite exprimer toute son appréciation et sa gratitude aux trois membres sortants, Mme Elena MACHULSKAYA (russe), M. Colm O'CONNOR (irlandais) et M. Lauri LEPPIK (estonien), pour leur contribution au travail du Comité et pour leurs efforts déployés sans relâche en vue de promouvoir les droits sociaux.

Le 8 décembre 2016, un atelier en l'honneur des trois membres sortants a été organisé à Strasbourg sur le thème de «La Charte sociale européenne et le Socle européen des droits sociaux».

\*\*\*\*\*

## **Déclaration sur la sauvegarde du statut indépendant des membres du Comité européen des Droits sociaux**

Le Comité européen des Droits sociaux a été créé par la Charte sociale européenne comme un organe d'experts indépendants dont la tâche principale, similaire à celle de la Cour européenne des droits de l'homme par rapport à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, consiste en l'interprétation des engagements juridiques internationaux souscrits par les Etats Parties.

Cette configuration est mise en valeur par le Comité des Ministres lorsque celui-ci procède à l'élection des membres du Comité, lesquels doivent remplir les conditions de compétence,

---

<sup>5</sup> Croatie.

<sup>6</sup> Etats parties pour lesquels des informations sont requises sur les conclusions de non-conformité pour manque d'informations dans les Conclusions XX-4 (2015) : Luxembourg, Espagne, Royaume-Uni.

d'indépendance, d'impartialité et de disponibilité requises et faire une déclaration solennelle à ce sujet lorsqu'ils entrent en fonction.

La consolidation du système des rapports et le développement de la procédure des réclamations collectives ont accentué le mode de fonctionnement juridictionnel du Comité mais, parallèlement et paradoxalement, la caractéristique essentielle de l'indépendance est parfois mise en danger à cause de tentatives plus ou moins explicites d'ingérence ou de pression exercées à l'égard du Comité ou de son Secrétariat par certains acteurs politiques, institutionnels ou administratifs aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du Conseil de l'Europe.

Dans ce contexte, tenant compte que le Comité européen des Droits sociaux assure le respect de la Charte par son interprétation autoritative, toute ingérence ou pression exercée à l'encontre du Comité ou du Secrétariat constitue, en même temps, une attaque à la réalisation des droits de l'homme, de la démocratie et de l'état de droit qui sont les piliers du Conseil de l'Europe.

Pour ces motifs, le Comité réaffirme le statut indépendant de ses membres et de son secrétariat lorsqu'il s'agit d'aider le Comité conformément à l'article 13 du règlement intérieur du Comité et demande à tous les institutions et organes, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du Conseil de l'Europe, de veiller à ce que cette indépendance soit préservée. En ce sens, lorsque ladite indépendance sera en danger, le Comité adressera la présente déclaration aux acteurs concernés.



## CONCLUSIONS XXI-1 (2016)

Article	DANEMARK	ALLEMAGNE	GRECE	ISLANDE	POLOGNE	ESPAGNE	ROYAUME UNI
Article 1.1	+	+	-	+	+	-	+
Article 1.2	+	+	-	-	0	-	+
Article 1.3	0	+	0	+	0	-	+
Article 1.4	-	0	0	-	+	0	0
Article 2.4						0	-
Article 4.5							-
Article 9	+	0	+		+	+	+
Article 10.1	+	+	0		+	-	+
Article 10.2	+	+	0		+	+	+
Article 10.3	+	+	0			0	0
Article 10.4	-		0			+	0
Article 15.1	-	+	+	-	+	+	0
Article 15.2	+	+	-	-	+	+	+
Article 18.1	+	-	+	+		-	+
Article 18.2	+	+	+	-		+	-
Article 18.3	+	-	+	-		+	0
Article 18.4	+	+	+	+	+	+	+
P Article 1	+		+			+	

+ conformité	- non-conformité	0 ajournement	<input type="checkbox"/> disposition non acceptée
--------------	------------------	---------------	---

**LES ETATS MEMBRES DU CONSEIL DE L'EUROPE ET  
LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

*Situation au 31 décembre 2015*

ETATS MEMBRES	SIGNATURES	RATIFICATIONS	Acceptation de la procédure de réclamations collectives
Albanie	21/09/98	14 /11/02	
Andorre	04/11/00	12/11/04	
Arménie	18/10/01	21/01/04	
Autriche	07/05/99	20/05/11	
Azerbaïdjan	18/10/01	02/09/04	
Belgique	03/05/96	02/03/04	23/06/03
Bosnie-Herzégovine	11/05/04	07/10/08	
Bulgarie	21/09/98	07/06/00	07/06/00
Croatie	06/11/09	<b>26/02/03</b>	26/02/03
Chypre	03/05/96	27/09/00	06/08/96
République tchèque	04/11/00	<b>03/11/99</b>	04/04/12
Danemark	*	03/05/96	<b>03/03/65</b>
Estonie	04/05/98	11/09/00	
Finlande	03/05/96	21/06/02	17/07/98 <b>X</b>
France	03/05/96	07/05/99	07/05/99
Géorgie	30/06/00	22/08/05	
Allemagne	*	29/06/07	<b>27/01/65</b>
Grèce	03/05/96	18/03/16	18/06/98
Hongrie	07/10/04	20/04/09	
Islande	04/11/98	<b>15/01/76</b>	
Irlande	04/11/00	04/11/00	04/11/00
Italie	03/05/96	05/07/99	03/11/97
Lettonie	29/05/07	26/03/13	
Liechtenstein	<b>09/10/91</b>		
Lituanie	08/09/97	29/06/01	
Luxembourg	*	11/02/98	<b>10/10/91</b>
Malte	27/07/05	27/07/05	
Moldova	03/11/98	08/11/01	
Monaco	05/10/04		
Monténégro	22/03/05	03/03/10	
Pays-Bas	23/01/04	03/05/06	03/05/06
Norvège	07/05/01	07/05/01	20/03/97
Pologne	25/10/05	<b>25/06/97</b>	
Portugal	03/05/96	30/05/02	20/03/98
Roumanie	14/05/97	07/05/99	
Fédération de Russie	14/09/00	16/10/09	
Saint-Marin	18/10/01		
Serbie	22/03/05	14/09/09	
République slovaque	18/11/99	23/04/09	
Slovénie	11/10/97	07/05/99	07/05/99
Espagne	23/10/00	<b>06/05/80</b>	
Suède	03/05/96	29/05/98	29/05/98
Suisse	<b>06/05/76</b>		
«l'ex-République yougoslave de Macédoine»	27/05/09	06/01/12	
Turquie	06/10/04	27/06/07	
Ukraine	07/05/99	21/12/06	
Royaume-Uni	*	07/11/97	<b>11/07/62</b>
<b>Nombre d'Etats</b>	<b>2 + 45 = 47</b>	<b>10 + 33 = 43</b>	<b>15</b>

Les **dates en gras** sur fond gris correspondent aux dates de signature ou de ratification de la Charte de 1961 ; les autres dates correspondent à la signature ou à la ratification de la Charte révisée de 1996.

\* Etats devant ratifier le Protocole d'amendement de 1991 pour que ce dernier entre formellement en vigueur. En pratique, par décision du Comité des Ministres, ce protocole s'applique déjà.

**X** Etat ayant reconnu aux ONG nationales le droit de présenter des réclamations collectives à son encontre.



janvier 2017

## **Charte sociale européenne de 1961**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-1 (2016)

### **DANEMARK**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le rôle du Comité européen des Droits sociaux (le Comité) consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne de 1961 (la Charte de 1961) et le Protocole additionnel de 1988 (le Protocole additionnel). Le Comité adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.

Le présent chapitre concerne le Danemark qui a ratifié la Charte de 1961 le 3 mars 1965. L'échéance pour remettre le 35e rapport était fixée au 31 octobre 2015 et le Danemark l'a présenté le 20 janvier 2016.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1),
- droit à l'orientation professionnelle (article 9),
- droit à la formation professionnelle (article 10),
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15),
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 1 du Protocole additionnel de 1988),

Le Danemark a accepté tous les articles du groupe ci-dessus.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014.

Les Conclusions relatives au Danemark concernent 16 situations et sont les suivantes :

- 12 conclusions de conformité : articles 1§1, 1§2, 9, 10§1, 10§2, 10§3, 15§2, 18§1, 18§2, 18§3, 18§4 et article 1 du Protocole additionnel ;
- 3 conclusions de non-conformité : articles 1§4, 10§4, 15§1.

En ce qui concerne la situation régie par l'article 1§3, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation. Le Comité considère que le défaut d'informations demandées constitue une violation de l'obligation au rapport souscrite par le Danemark en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande au Gouvernement de corriger cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à la santé au travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2016.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

### **Situation de l'emploi**

Selon les données Eurostat, la croissance réelle du PIB a été de 1,2 % en 2011 et de 1,3 % en 2014 (moyenne pour les 28 pays de l'UE : 1,4 %). La hausse enregistrée en 2014 est d'autant plus importante que le PIB danois a reculé de 0,2 % en 2013.

Le taux global d'emploi s'est établi à 73,1 % en 2011 et à 72,8 % en 2014, taux qui demeure sensiblement supérieur à la moyenne de 64,9 % constatée en 2014 pour les 28 pays de l'UE.

Chez les hommes, après avoir atteint 78,0 % en 2009, le taux global d'emploi est revenu à 75,8 % en 2014, pourcentage qui se situe toujours bien au-dessus du taux de 70,1 % enregistré pour les 28 pays de l'UE. Chez les femmes, il est passé de 72,9 % en 2009 à 69,8 % en 2014 ; ce taux est lui aussi nettement supérieur à la moyenne de 59,6 % observée pour les 28 pays de l'UE.

Le chômage, augmentait de 7,6 % en 2011 à 10,2 % en 2014, taux identique à la moyenne enregistrée pour les 28 pays de l'EU.

Le taux de chômage des jeunes a considérablement baissé durant la période de référence : de 14,2 % en 2011, il a été ramené à 10,8 % en 2014. Le chômage de longue durée (en pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans) est resté stable, avec un taux de 1,8 % en 2011 et de 1,7 % en 2014.

Le Comité note que l'économie danoise est repartie à la hausse en 2014. Bien que le taux de chômage ait augmenté de 7,6 % à 10,2 %, le chômage des jeunes a été ramené de 14,2 % à 10,8 %.

### **Politique de l'emploi**

Le Comité relève dans le rapport que le Gouvernement a engagé un certain nombre de réformes durant la période de référence. Le dispositif alliant rente d'invalidité et emploi flexible a été revu en 2012. Le système des prestations en espèces et le régime des prestations de maladie ont été modifiés en 2013 et 2014 respectivement. Toutes ces réformes ont cherché à préserver ou à accroître le taux d'emploi, déjà élevé.

Le Gouvernement poursuit une politique active de l'emploi dont le but est de contribuer à la bonne tenue du marché du travail. Cette politique se traduit par la mise en place de différents dispositifs à l'intention des chômeurs mais aussi de ceux qui, tout en étant en activité, recherchent un emploi ou souhaitent suivre une formation. Elle se traduit également par des mesures en direction des entreprises, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Selon les données Eurostat, les dépenses publiques allouées aux politiques de l'emploi ont représenté 3,4 % du PIB au Danemark en 2011, pourcentage supérieur à la moyenne des 28 pays de l'U.E. (1,8 % pour la même année).

Le Comité rappelle que les mesures en faveur de l'emploi doivent être ciblées, efficaces et régulièrement suivies. Il demande à cet égard s'il est procédé au suivi des politiques de l'emploi mises en œuvre et comment est évaluée leur efficacité.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961.

## **Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

Le Comité a précédemment examiné le cadre juridique dans ses Conclusions XIX-1 (2008) et XX-1 (2012).

Il a demandé des informations actualisées sur les emplois de la fonction publique ou les autres activités réservés aux ressortissants danois (Conclusions XX-1 (2012)).

Le rapport indique que, d'une manière générale, il n'est pas nécessaire d'avoir la nationalité danoise pour travailler dans l'administration centrale. Certains postes font cependant exception ; c'est notamment le cas des secrétaires permanents, des magistrats et de leurs premiers adjoints, de certains procureurs, des fonctionnaires des services de police, des directeurs de prison, du personnel pénitentiaire, des inspecteurs affectés à la surveillance des pêches, des prêtres/doyens et des évêques. Les catégories précitées représentent environ 15 400 postes. Le Comité relève dans le rapport que la fonction publique est ouverte aux ressortissants des Etats membres de l'UE et des pays appartenant à l'EEE, au même titre qu'aux citoyens de nationalité danoise.

Le rapport ajoute que, dans les postes de la fonction publique qui emploient des citoyens danois (conformément à l'article 27 de la Constitution danoise), les conditions d'emploi appliquées aux non-nationaux correspondent à celles dont jouissent les agents de la fonction publique (en vertu de l'article 58c de la loi régissant la fonction publique). Ces ressortissants étrangers seront assimilés à des agents de la fonction publique pour ce qui est du régime de retraite.

Le Comité demande confirmation que les ressortissants des Etats parties à la Charte sociale européenne qui ne sont pas membres de l'EU et n'appartiennent pas à l'EEE peuvent être employés dans le secteur public, hormis aux postes précités.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé que le rapport suivant donne des informations sur les mesures concrètes qui auraient été prises ou seraient envisagées pour promouvoir l'égalité dans l'emploi. Le rapport ne fournit pas les informations demandées. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures/ actions positives pour promouvoir l'égalité dans l'emploi et pour lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

Le Comité relève, dans une réponse à une Demande directe formulée par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), que l'Institut danois des droits de l'homme a apporté une assistance indépendante à 145 victimes présumées de discrimination ethnique entre 2011 et le 31 décembre 2014. Il note également que le mandat de cet Institut a été élargi de manière à inclure des enquêtes engagées de sa propre initiative sur la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale, l'invalidité, l'orientation sexuelle et l'âge. La même source indique qu'une Unité antidiscrimination a été créée en avril 2014 et qu'elle est chargée de mener des campagnes de lutte contre la discrimination, de coordonner les actions entre les municipalités en matière de lutte contre la discrimination et d'apporter un soutien aux entreprises privées dans les efforts qu'elles déploient pour lutter contre la discrimination sur les lieux de travail (Demande directe (CEARCR) – adoptée en 2015, publiée à la 105e session de la Conférence internationale du Travail (2016), Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958).

Le Comité note que, selon un rapport du Réseau européen sur l'égalité en droit (*European Equality Law Network, News Report on Amendments to the Act on the Board of Equal*

*Treatment*, 15 janvier 2016), la loi qui encadre le Conseil pour l'égalité de traitement a été remaniée fin 2015. Aux termes des modifications qui y ont été apportées, tout plaignant qui saisit ledit Conseil doit justifier d'un intérêt individuel et actuel dans l'affaire en question. Le nouveau texte dispose par ailleurs que l'Institut national danois des droits de l'homme peut saisir le Conseil d'un recours lorsqu'il s'agit d'une question de principe ou mettant en jeu l'intérêt général – ce qu'il ne pouvait faire auparavant. Ces modifications étant intervenues hors période de référence, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre des nouvelles dispositions.

Le Comité note que, selon le rapport relatif à la non-discrimination au Danemark établi par le Réseau européen sur l'égalité en droit (*European Equality Law Network, Country Report on Non-discrimination*, 2015), les décisions de justice les plus importantes qui ont été récemment rendues en matière de lutte contre la discrimination ont porté sur les facteurs de handicap et d'âge. Dans deux affaires de discrimination à raison de l'âge, la Cour suprême danoise a conclu qu'un employeur du secteur public ne pouvait se prévaloir de l'article 2a(3) de la loi relative aux travailleurs salariés lorsque l'employé ne souhaitait pas temporairement exercer son droit à la retraite au motif qu'il entendait poursuivre une carrière professionnelle. La Cour suprême a considéré qu'il était illégal de priver ces agents du secteur public de leur droit à une indemnité de licenciement.

Le Comité demande des informations sur les affaires de discrimination – quel qu'en soit le motif – exercées en matière d'emploi, dont le Conseil pour l'égalité de traitement a été saisi avec le concours de l'Institut danois des droits de l'homme et des tribunaux. Il demande également des informations sur les activités de l'Unité antidiscrimination et leur incidence dans la lutte contre la discrimination dans l'emploi.

## **2. Interdiction du travail forcé**

### ***Travail des détenu(e)s***

Le rapport rappelle que le travail n'est pas obligatoire pour les détenu(e)s au Danemark. Le travail est divisé en 2 secteurs - l'industrie pénitentiaire (agriculture, jardinage et sylviculture ; blanchissage, couture et travaux dans les dépôts ; industrie graphique et reliure ; métallurgie ; production de meubles ; production de cuisines ; travaux d'assemblage pour des entreprises privées) et le service interne / travail domestique (nettoyage et entretien ; menuiserie ; peinture ; plomberie et chauffage ; ferronnerie ; parc et jardins). Le rapport rappelle également les informations fournies lors du cycle d'appréciation précédent en ce qui concerne les conditions de travail, y compris la rémunération.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1/2012), le Comité a demandé de compléter dans le prochain rapport les informations sur les travaux de détenu(e)s en tenant compte de l'Observation interprétative de l'article 1§2. Le présent rapport ne fournissant pas d'informations sur la protection sociale des détenu(e)s, le Comité réitère sa demande d'inclure dans le prochain rapport des informations pertinentes sur ce point (en matière d'accident du travail, de chômage, de maladie et de retraite). Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé à l'égard des détenu(e)s.

### ***Travail domestique***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1/2012), le Comité s'est référé à son Observation interprétative et à ses questions figurant dans l'introduction générale aux Conclusions 2012 à propos de l'existence du travail forcé dans le cadre familial. Le présent rapport ne fournissant pas d'informations sur les dispositions juridiques adoptées pour lutter contre ce type de travail forcé ainsi que sur les mesures prises pour les appliquer et pour en superviser l'application, le Comité demande d'inclure dans le prochain rapport les



informations pertinentes sur ce point. Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettrait d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé à l'égard des employés de maison et dans des entreprises familiales.

### **3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

#### ***Durée minimale de service dans les forces armées***

Le service militaire est obligatoire au Danemark durant 4 mois, avec le service civil comme alternative. L'objecteur de conscience y est admis sur simple déclaration de sa part.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1/2012), le Comité a souligné que toute durée minimale de service dans les forces armées doit être raisonnable et que lorsqu'une durée minimale est prolongée du fait des études ou des formations dont la personne concernée a pu bénéficier, la durée doit être proportionnée à celle des études ou des formations. De même, tous les frais et coûts devant être remboursés du fait d'une rupture anticipée du service doivent eux aussi être proportionnés. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur la situation au Danemark de ce point de vue.

#### ***Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation***

Le Comité note d'après le rapport que les allocations de chômage sont interrompues pendant trois semaines si le demandeur d'emploi refuse d'accepter un emploi proposé sans faire valoir une des 23 raisons admises comme pouvant justifier un tel refus (*selvforskyldt ledig*). Les allocations prennent fin si le bénéficiaire refuse une offre d'emploi pour la deuxième fois au cours des douze mois à compter de la date à laquelle l'allocation de chômage a été accordée pour la première fois. Les allocations peuvent être rétablies si la personne concernée a eu un emploi régulier pendant au moins 300 heures durant trois mois ou 276 heures sur une période de 12 semaines.

Le Comité rappelle qu'à chaque fois que les autorités compétentes décident de supprimer définitivement ou de suspendre provisoirement les prestations de chômage au motif que l'allocataire a rejeté une offre d'emploi, la décision doit pouvoir être examinée par les tribunaux selon les règles et procédures prévues par la législation de l'Etat qui l'a prise. Il demande que le prochain rapport précise si un recours juridictionnel est prévu dans un tel cas par la législation danoise (Observation interprétative sur l'article 1§2, Conclusions XX-1/2012).

#### ***Travail et vie privée***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1/2012), le Comité s'est référé à l'Observation interprétative de l'article 1§2 et à la question générale sur le droit à la vie privée des travailleurs. Le présent rapport ne fournissant pas d'informations sur ce point, le Comité demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur des mesures prises afin d'assurer que toute immixtion dans la vie privée des travailleurs est interdite et, au besoin, sanctionnée.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité considère qu'en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé et les autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris, la situation est en conformité.

#### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 3 - Services gratuits de placement*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Le rapport indique que depuis la réforme en matière d'emploi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement est l'agence nationale responsable des services publics de l'emploi placés sous la tutelle du ministère de l'Emploi. L'Agence comporte trois divisions régionales du marché du travail et 94 centres pour l'emploi qui sont gérés par les communes à l'échelon local. La loi prévoit la participation des partenaires sociaux à la gestion, au contrôle et au suivi de l'Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement.

En réponse à la demande d'information du Comité sur les indicateurs quantitatifs utilisés pour vérifier l'efficacité, dans les faits, des services gratuits de l'emploi, le rapport indique qu'il n'existe pas de données concernant le taux de placement. La justification avancée est que les placements sont effectués principalement par le biais de l'outil en ligne disponible sur le site [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk). L'Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement est responsable de ce portail dont l'une des principales fonctionnalités est une base de CV consultable par les recruteurs. Le rapprochement entre les demandeurs d'emploi et les employeurs peut dès lors intervenir sans contact direct avec le centre pour l'emploi. Le rapport indique uniquement le nombre d'offres d'emploi recensées pour la période de référence – 2011 : 126 168 ; 2012 : 148 438 ; 2013 : 166 656 ; 2014 : 180 561.

Le Comité réitère donc sa demande et souhaite également que le prochain rapport contienne des informations sur les points suivants : le nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès de l'Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement ; le nombre d'offres d'emplois notifiées à l'Agence ; le nombre de personnes placées par son intermédiaire ; le taux de placement (c.-à-d. le pourcentage des placements effectués par les services de l'emploi par rapport à l'ensemble des offres d'emploi) ; le délai moyen nécessaire pour pourvoir une offre d'emploi ; les placements effectués par l'Agence, en pourcentage de l'emploi total sur le marché du travail ; les parts de marché respectives des services publics et privés (la part de marché représente le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail.).

Le Comité demande en outre des informations sur les effectifs des services publics de l'emploi (au niveau central et local), le nombre de conseillers affectés à des services de placement, et le rapport entre les effectifs chargés du placement et le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés.

Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations concernant les agences privées de placement, la procédure d'agrément qui leur est applicable, leur fonctionnement et la manière dont elles coordonnent leurs activités avec l'Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement.

### *Conclusion*

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

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Le Danemark ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte de 1961, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelle des travailleurs adultes ainsi que l'orientation et la formation professionnelle des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) et à la formation et à la rééducation professionnelle des travailleurs (article 10§3)

En revanche, il a considéré que la situation n'était pas conforme à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures relatives à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) au motif qu'il n'était pas établi que des recours effectifs soient garantis aux personnes handicapées alléguant d'un traitement discriminatoire dans le domaine de la formation professionnelle. Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 pour le même motif.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que des recours effectifs soient garantis aux personnes handicapées alléguant d'un traitement discriminatoire dans le domaine de la formation professionnelle.

## **Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Le rapport indique, en réponse à la question du Comité (Conclusions XX-1 (2012)), que l'accès à l'orientation professionnelle dans le système éducatif n'est pas, en soi, subordonné à une condition de durée de résidence ou d'emploi. Le Comité demande que le prochain rapport précise si l'accès à l'orientation professionnelle sur le marché du travail est lui aussi garanti, sans conditions discriminatoires, aux ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement sur le territoire danois. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées, que ce soit dans le système éducatif ou sur le marché du travail, le Comité renvoie à son évaluation dans le cadre de l'article 15 de la Charte.

### ***Orientation professionnelle dans le système éducatif***

Le Comité a précédemment noté (Conclusions XX-1 (2012)) que le ministère de l'Education était chargé du contrôle permanent et du développement des services d'orientation dans le secteur éducatif, et qu'il existait en la matière plusieurs options et prestataires :

- les centres d'orientation pour les jeunes, qui sont des structures municipales, s'occupent de l'orientation lors du passage de l'enseignement obligatoire vers le cycle supérieur de l'enseignement secondaire ;
- les centres régionaux d'orientation scolaire, au nombre de cinq, ont pour mission de guider les jeunes qui passent de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur ;
- les centres d'éducation pour adultes et de formation continue (centres VEU) proposent une orientation qui touche à un large éventail de programmes d'éducation pour adultes, notamment des cours du premier et du second cycles de l'enseignement secondaire ainsi que des modules de formation professionnelle continue hautement spécialisés (AMU) ;
- les centres de cyber-orientation, qui dispensent des services d'orientation à tous les citoyens par divers canaux de communication virtuels (en particulier le « portail national de l'orientation » [www.Uddannelsesguiden.dk/www.ug.dk](http://www.Uddannelsesguiden.dk/www.ug.dk)).

Le rapport fait état d'une vaste réforme de l'enseignement et de la formation professionnels votée par le Parlement danois en juin 2014, qui s'est traduite par un certain nombre de changements en matière d'orientation. Il a ainsi été décidé d'accorder une place plus grande à l'orientation professionnelle en milieu scolaire et d'en faire un module obligatoire d'une semaine à partir de la septième année d'études. Les élèves dont on estime en huitième année qu'ils ne sont pas prêts à poursuivre des études peuvent par ailleurs bénéficier d'une orientation individuelle, et ceux qui, en huitième année, sont considérés ne pas pouvoir intégrer le cycle supérieur de l'enseignement secondaire sont tenus de suivre, en neuvième année, des cours destinés à faciliter leur passage vers d'autres filières.

S'agissant des qualifications requises pour dispenser des services d'orientation, le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)). Selon le rapport, on estime que les centres d'orientation pour les jeunes emploient au total un millier de conseillers, qui s'occupent chaque année d'environ 650 000 personnes âgées de moins de 25 ans. Le rapport indique par ailleurs que les dépenses totales consacrées aux activités d'orientation par le ministère de l'Education ont été comprises entre 67,3 millions de couronnes danoises (ce qui correspond à 9 039 380 €) en 2011 et 53,1 millions de couronnes (7 132 110 €) en 2014. Le rapport fait toutefois observer que la majeure partie des dépenses d'orientation est financée par les 98 collectivités locales/municipalités. Les municipalités sont tenues d'assurer des services d'orientation, qui sont réglementés par la législation nationale, mais il appartient à chaque municipalité de fixer le montant de ses dépenses en la matière.

### ***Orientation professionnelle sur le marché du travail***

Le rapport indique que les chômeurs ont eux aussi accès aux prestataires précités de services d'orientation. Des services d'orientation professionnelle spécialement destinés aux chômeurs sont en outre assurés par les services publics de l'emploi. Le rapport indique, en réponse à la question du Comité relative aux moyens, aux effectifs et au nombre de bénéficiaires desdits services, que le ministère de l'Emploi est en mesure de communiquer tous les chiffres concernant l'orientation professionnelle à laquelle ont accès les chômeurs. Ces données ne figurent cependant pas dans le rapport.

Le Comité rappelle que, pour être conforme à l'article 9 de la Charte, l'orientation professionnelle doit être garantie dans le système éducatif et sur le marché du travail, et dispensée :

- gratuitement ;
- par un personnel qualifié et suffisamment nombreux ;
- à un nombre significatif de personnes et en cherchant à atteindre le public le plus large possible ;
- avec un budget suffisant.

Le Comité demande que des informations à jour sur ces différents points soient systématiquement fournies dans tous les futurs rapports et que ceux-ci contiennent en particulier des données chiffrées concernant les ressources, les effectifs et le nombre de bénéficiaires de l'orientation professionnelle dispensée sur le marché du travail. Il demande également que le prochain rapport indique quelles mesures d'information (médias, brochures, événements etc.) sont mises en œuvre en matière d'orientation professionnelle sur le marché du travail. En raison de l'absence d'informations à ce sujet, le Comité renouvelle ses questions et souligne que, dans l'hypothèse où le prochain rapport ne contiendrait pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 9 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 1 - Promotion de la formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

#### ***Enseignement secondaire et supérieur***

Le Comité relève que le Parlement danois a voté, en juin 2014, une vaste réforme de l'enseignement et de la formation professionnels. Entrée en vigueur en août 2015, cette réforme devrait, selon le rapport, inciter un plus grand nombre de jeunes à opter pour l'enseignement et la formation professionnels, permettre à davantage d'étudiants de ces filières d'aller au terme de leur formation, et améliorer la qualité des programmes. Autre innovation issue de la réforme : une formation de base d'un an destinée aux jeunes étudiants (moins de 25 ans) qui viennent de terminer leur scolarité obligatoire.

Le rapport indique que la réforme s'est traduite par l'instauration de conditions d'admission, par un élargissement de l'offre de formations de haut niveau et de programmes de qualifications générales et professionnelles dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, ainsi que par une amélioration des possibilités offertes dans l'enseignement supérieur. Enfin, un nouveau programme de formation en alternance d'une durée de deux ans a été créé ; il s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans qui ne possèdent pas les qualifications requises pour intégrer une filière d'enseignement secondaire supérieur général ou professionnel, et entend leur permettre de décrocher un emploi ou de suivre une formation complémentaire.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 10§1, les Etats parties doivent prendre des mesures visant à faire en sorte que les qualifications obtenues dans l'enseignement secondaire général et l'enseignement supérieur général s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle sur le marché du travail. Le Comité demande quelles mesures sont prises en la matière.

#### ***Mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures***

L'accès à l'enseignement technique et professionnel est régi par le chapitre 2 de la loi de synthèse n° 789 du 16 juin 2015 relative à l'enseignement et à la formation professionnels. En principe, les jeunes qui souhaitent intégrer ces filières et qui n'ont pas de contrat d'apprentissage doivent avoir terminé leurs études primaires, justifier d'un niveau suffisant en danois et en mathématiques, et faire l'objet d'un avis favorable quant à leur capacité à entreprendre des études – condition qui peut toutefois être levée à l'issue d'un test et/ou d'un entretien.

L'accès à l'enseignement supérieur est juridiquement encadré par la loi n° 961 du 1er septembre 2014 relative aux examens d'aptitude associés à l'enseignement et à la formation professionnels, ainsi que par l'article 37 de l'arrêté n° 1010 du 22 septembre 2014 relatif à l'enseignement et à la formation professionnels. Ces textes donnent aux étudiants la possibilité d'acquérir les qualifications générales du cycle supérieur de l'enseignement secondaire par le biais d'un programme d'enseignement ou de formation professionnels. Ils obtiennent, à l'issue de ce programme, un diplôme qui leur donnera accès à un emploi dans le métier ou la profession correspondant à la filière choisie ; ils pourront aussi intégrer directement une filière d'enseignement supérieur.

#### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 10§1 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 2 - Apprentissage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Le Comité prend note des modifications apportées au cadre juridique entourant la formation pratique en milieu scolaire, exposé dans un chapitre de la loi de synthèse n° 510 du 19 mai 2010 et dans des lois de synthèse ultérieures. Il note ainsi qu'aux termes de la loi n° 1348 du 21 décembre 2012, un certain nombre d'établissements scolaires servent de centres de placement et que la formation pratique en milieu scolaire doit démarrer dans un délai donné à l'issue de la première partie de la formation professionnelle. Ces centres sont chargés de mettre en place des contrats d'apprentissage en coopération avec les entreprises locales et de proposer une formation pratique en milieu scolaire aux étudiants qui ont échoué dans leur recherche d'une formation en entreprise.

Le rapport indique, en réponse à la question du Comité, que, selon le rapport de suivi concernant le Danemark établi par la Commission européenne, le taux d'emploi pour l'ensemble des étudiants issus d'une filière d'enseignement ou de formation professionnels était de 81 % en 2014. Les étudiants qui suivent une formation pratique en milieu scolaire ont pour la plupart réussi, à ce jour, à décrocher un contrat d'apprentissage.

Le Comité demande que lui soient communiquées des informations actualisées concernant le nombre d'étudiants en apprentissage et le montant total des dépenses, publiques et privées, y afférentes ; il demande également quel est le temps consacré respectivement à la théorie et à la pratique.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 10§2 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

#### ***Personnes occupant un emploi***

Le Comité note que, d'après le rapport du Cedefop (*VET in Europe*) consacré au Danemark (2014), les programmes de formation professionnelle pour adultes permettent d'acquérir des aptitudes et compétences utiles sur le marché du travail. Ces programmes peuvent consister à approfondir les connaissances que possèdent les participants dans un secteur donné, ou élargir ces connaissances à des domaines connexes. Ils s'adressent aux travailleurs de tous niveaux de qualification et sont ouverts à toute personne qui réside ou exerce une activité professionnelle au Danemark. Ils ont pour objectifs de préserver et d'améliorer les aptitudes et compétences des participants en fonction des besoins du marché du travail, de contribuer à régler les problèmes d'adaptation et de restructuration auxquels il doit faire face, et de donner aux adultes la possibilité de mettre leurs compétences personnelles et professionnelles à niveau en validant formellement les qualifications ainsi acquises par le biais d'un enseignement ou d'une formation professionnels. Quelque 3 000 programmes sont proposés pour répondre aux besoins de formation continue des travailleurs et techniciens adultes qualifiés et non qualifiés. Chaque année, l'offre s'enrichit d'environ 200 nouveaux programmes.

Le Comité note que la durée des programmes est en général assez courte ; elle va d'une demi-journée à 50 jours, avec une moyenne d'une semaine. Les programmes sont regroupés en trois grandes catégories – compétences liées à un emploi ou un secteur d'activité spécifique (par exemple, acquisition de nouvelles connaissances techniques), compétences générales (par exemple, utilisation des technologies de l'information et des communications) et compétences personnelles (par exemple, aptitudes à communiquer).

#### ***Personnes au chômage***

Selon le rapport, la réforme de l'emploi opérée en 2014 a davantage mis l'accent sur la nécessité de relever le niveau d'études des chômeurs, tant ceux dont les qualifications sont obsolètes que ceux qui n'ont été que peu scolarisés. Par le truchement des 11 comités de formation et d'éducation continues, qui sont chacun responsables d'un secteur donné du marché de l'emploi, les partenaires sociaux jouent un rôle majeur dans le choix de l'offre de programmes spécifiques de formation professionnelle proposés aux adultes.

Le rapport précise que, depuis août 2015, les chômeurs sans qualification âgés de plus de 30 ans qui percevaient des allocations de chômage ont la possibilité de demander à intégrer l'un des 107 programmes de formation professionnelle. La formation choisie doit pouvoir être suivie durant la période d'indemnisation de deux ans et faire l'objet d'une convention expresse passée entre le chômeur et l'agence pour l'emploi. Le chômeur aura accès aux nouveaux programmes de formation destinés aux adultes âgés de plus de 25 ans, qui sont élaborés en fonction des connaissances et compétences précédemment acquises par l'intéressé. Le Comité demande quel est, sur l'ensemble des chômeurs, le nombre total de ceux qui bénéficient de ces programmes.

Le Comité note que, d'après le Cedefop, certains programmes de formation professionnelle pour adultes sont plus spécialement destinés aux chômeurs et aux personnes menacées d'exclusion. Depuis 2007, 91 agences municipales pour l'emploi ont mis à la disposition des chômeurs un certain nombre d'outils visant à les aider à trouver un emploi ; elles proposent ainsi des formations dispensées dans les centres de formation professionnelle pour adultes, qui doivent leur permettre d'améliorer leurs qualifications et compétences en tenant compte des besoins observés au plan local.



Le Comité demande des informations concernant le taux d'activation (c-à-d. le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage, divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures actives).

*Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 10§3 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 4 - Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

### **Charges et assistance financière**

Le Comité relève dans le rapport que le programme public de prêts et subventions à l'éducation est géré par l'Agence danoise de soutien éducatif en collaboration avec les établissements d'enseignement et sous l'égide du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. Ce dispositif est régi par la loi n° 39 du 15 janvier 2014 relative au soutien éducatif. Tous les étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur ont droit à un certain nombre d'allocations mensuelles correspondant à la durée de la formation choisie, plus douze mois supplémentaires.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a considéré que la situation du Danemark n'était pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des Etats non membres de l'UE n'était pas garantie en matière d'aide financière à l'éducation et à la formation. La réglementation en vigueur revenait en effet à subordonner l'accès de ces ressortissants à une condition de résidence antérieure d'une durée de deux ans.

A cet égard, il relève dans le rapport qu'aux termes de la législation danoise, les ressortissants étrangers peuvent prétendre aux prêts étudiants dans les mêmes conditions que les citoyens danois dès lors qu'ils ont droit aux prestations sociales prévues dans le cadre de la réglementation de l'UE ou ont certains liens avec le Danemark. La nature de ces liens se trouve définie dans sept dispositions inscrites dans le droit danois.

Les sept dispositions en question incluent deux circonstances dans lesquelles deux années de résidence sont exigées. La condition de résidence est couplée à l'obligation d'être marié(e) à un(e) citoyen(ne) danois(e) ou d'avoir exercé une activité professionnelle à raison d'au moins 30 heures par semaine.

Le Comité note par ailleurs que, selon le rapport du Comité gouvernemental ( GC(2013)20, par. 106), les jeunes qui arrivent au Danemark en provenance d'autres pays reçoivent une éducation. Mais, pour des raisons économiques, il n'est pas possible de garantir l'accès universel aux prêts étudiants, car cela risquerait de se traduire par une érosion générale de l'aide offerte aux étudiants aujourd'hui. C'est pourquoi le Gouvernement a décidé de mettre en place certaines restrictions, l'une d'elles consistant à exiger des candidats qu'ils aient certains liens avec le Danemark.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 10 § 4 de la Charte, l'égalité de traitement en matière d'accès à une assistance financière pour étudier doit être assurée aux ressortissants des autres Etats parties habitant régulièrement à un titre ou un autre sur le territoire de la Partie concernée. Les étudiants et les apprentis qui ne répondent pas aux caractéristiques précitées, mais qui sont entrés sur le territoire aux seules fins d'assister à une formation ne sont pas concernés par cette disposition de la Charte. L'article 10 § 5 n'oblige pas les Etats parties à octroyer, sur un pied d'égalité avec leurs propres ressortissants, une aide financière à un ressortissant étranger qui n'est pas déjà résident dans l'Etat partie concerné. Toutefois, il oblige à traiter l'ensemble des ressortissants étrangers qui ont déjà le statut de résident dans l'Etat partie concerné à bénéficier de l'égalité de traitement avec les ressortissants de cet Etat, que ce soit en matière d'accès à la formation professionnelle (article 10 § 1) ou d'aide financière pour faire des études (article 10 § 4).

Les Etats parties qui imposent des conditions de séjour permanent ou de résidence préalable d'une certaine durée aux ressortissants étrangers pour une aide financière en vue de faire des études ou de suivre une formation violent la Charte.

Le Comité considère que la situation, qu'il a précédemment jugée non conforme à la Charte, n'a pas changé. Les ressortissants d'Etats non membres de l'UE continuent de devoir satisfaire, pour avoir droit au programme public de prêts et subventions à l'éducation, à une condition de durée de résidence de deux ans. Le Comité réitère par conséquent sa conclusion de non-conformité.

***Formation pendant les heures de travail et l'efficacité de la formation***

Le Comité note qu'il n'y a eu aucun changement à la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte de 1961 au motif que les ressortissants d'Etats non membres de l'EEE doivent satisfaire, pour avoir droit au programme public de prêts et subventions à l'éducation, à une condition de durée de résidence de deux ans.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Le Comité souligne que, pour pouvoir se prononcer sur la réalité de l'égalité d'accès des enfants et adultes handicapés à l'éducation et à la formation professionnelle, il lui faut disposer systématiquement des données relatives au nombre total de personnes handicapées, y compris le nombre d'enfants ; au nombre d'élèves handicapés qui suivent respectivement les filières ordinaires et spéciales d'éducation et de formation professionnelle ; au pourcentage d'élèves handicapés qui arrivent sur le marché du travail à l'issue d'une scolarité et/ou d'une formation ordinaire(s) ou spéciale(s). Il demande que le prochain rapport contienne ces informations.

Le Danemark a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux personnes handicapées le 24 juillet 2009 et accepté le Protocole facultatif, qui autorise des individus ou groupes d'individus à saisir un organe de contrôle international s'ils estiment que les droits qui leur sont conférés par la Convention ont été bafoués, le 23 septembre 2014.

### **Définition du handicap**

Le rapport ne présentant pas d'information sur ce point, le Comité demande si de nouvelles initiatives prises pendant la période de référence ont abouti à une nouvelle définition du handicap.

### **Législation antidiscriminatoire**

Le Comité rappelle d'avoir constaté, dans ses conclusions précédentes (Conclusions XX-1(2012), XIX-1 (2008) et XVIII-2 (2007)), la situation non conforme à la Charte au motif qu'il n'existait pas de législation protégeant expressément les personnes handicapées contre la discrimination en matière d'éducation. Il a également relevé dans ses conclusions précédentes (Conclusions XX-1(2012), XIX-1 (2008) et XVIII-2 (2007)) que les textes de loi danois en matière d'éducation donnent à tous les enfants le droit à une instruction gratuite et obligatoire. Le rapport souligne qu'en 2009 le Danemark, dans le cadre du processus de ratification de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, a procédé à un examen approfondi de la législation en vue de déterminer si la législation danoise était en conformité avec les dispositions spécifiques de la Convention. Il se réfère au projet de résolution (B) 43 concernant l'égalisation des chances pour les personnes handicapées adopté en 1993 qui recommande à toutes les autorités étatiques et municipales ainsi qu'aux entreprises et organisations privées de respecter le principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement des personnes handicapées.

En outre, selon le rapport initial du Danemark au Comité des droits des personnes handicapées, le Plan d'action national sur le handicap, intitulé « Une société pour tous », a été élaboré et adopté en 2013. Ce plan comporte cinq volets : cohérence des efforts déployés par les différents ministères et municipalités ; éducation et emploi en faveur des personnes handicapées ; innovation et nouvelles technologies ; approfondissement des connaissances relatives aux personnes handicapées ; promotion d'une société civile diverse et inclusive. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur la mise en œuvre du plan d'action.

### **Education**

Il ressort du rapport que le pourcentage d'élèves handicapés de l'enseignement public scolarisés dans les classes ordinaires était de 95,2 % en 2014-2015 contre 94,4 % en 2010-2011. Selon les données chiffrées de 2014 du Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED), le pourcentage de personnes handicapées âgées de 30 à

34 ans ayant terminé des études supérieures était de 37 % contre 57,2 % pour les personnes valides. Le pourcentage de jeunes handicapés âgés de 18 à 24 ans qui ont abandonné leur scolarité était de 15,3 % contre 9,9 % chez les jeunes valides.

Le rapport expose les diverses initiatives prises pendant la période de référence afin de promouvoir l'inclusion des élèves handicapés dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire de premier cycle :

- En ce qui concerne les écoles publiques, le Gouvernement a adopté une nouvelle législation sur l'éducation inclusive en 2012. Selon le rapport, l'éducation spéciale a désormais pour définition « un enseignement dans des écoles spéciales et des classes spéciales ou un enseignement dans des classes ordinaires, où les élèves reçoivent un soutien pendant au moins 9 heures par semaine ». Le rapport indique que le Ministère de l'enfance, de l'éducation et de l'égalité des sexes a mis en place une unité des conseillers sur la sensibilisation (« outreach consulting unit »), qui conseille les municipalités et les écoles sur le développement des compétences stratégiques.
- En ce qui concerne les écoles privées, le rapport indique qu'en 2012 le système de soutien financier a été modifié afin que les écoles privées puissent demander des subventions spécifiques dans le cadre de l'enseignement des élèves ayant des difficultés d'apprentissage ou d'autres besoins éducatifs particuliers. Elles reçoivent également des subventions pour les dépenses engagées au titre des activités destinées aux élèves ayant besoin de soutien pour moins de 9 heures par semaine.

Selon le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, il existe un mécanisme indépendant d'examen des plaintes. Le droit de porter plainte est réservé à ceux qui reçoivent plus de 9 heures de soutien par semaine (il s'agit principalement du soutien renforcé et spécial). Ce droit ne s'applique pas aux enfants qui ont besoin de moins de 9 heures d'éducation spéciale par semaine. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point.

Le rapport se réfère à la loi adoptée en juin 2014 par le Parlement danois sur un Conseil de l'éducation des jeunes, qui conseille le Ministre de l'enfance, de l'éducation et de l'égalité des sexes sur les questions transversales et assure que tous les jeunes suivent une formation post-enseignement obligatoire.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la question de savoir si les élèves sourds ont le droit de choisir une éducation en langues des signes et quelle formation suivent les enseignants pour avoir la possibilité de mettre en place un système éducatif inclusif. Il demande également dans quelle mesure les élèves handicapés bénéficient d'un soutien et des aménagements nécessaires afin de faciliter leur éducation.

### ***Formation professionnelle***

Le Comité a relevé dans ses conclusions précédentes (Conclusions XX-1 (2012), XIX-1 (2008), XVIII-2 (2007) et XVI-2 (2004)) que l'intégration en milieu ordinaire est également assurée pour la formation professionnelle et que les étudiants atteints d'un handicap – physique ou mental – bénéficient d'une assistance pédagogique spéciale dans l'enseignement secondaire supérieur général, dans l'enseignement professionnel, dans les filières de formation et dans l'enseignement supérieur, mais pas dans la formation des adultes, sauf en cas de chômage. Les étudiants handicapés peuvent obtenir un soutien financier pour suivre des études supérieures.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé que le prochain rapport indique le nombre d'élèves handicapés suivant une formation professionnelle dans les établissements ordinaires et spéciaux, ainsi que le nombre d'étudiants handicapés à l'université. Le Comité note, d'après le rapport, une augmentation du nombre d'élèves handicapés bénéficiant d'une assistance éducative pendant la période

de référence (de 4 262 à 6 625 dans l'enseignement secondaire, de 3 001 à 5 943 dans l'enseignement supérieur et de 6 093 à 7 670 dans les établissements de l'enseignement professionnel).

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XX-1(2012) et XIX-1 (2008)), le Comité a demandé des informations concernant les voies de recours ouvertes en cas de discrimination ou d'absence d'accès à la formation professionnelle. Le rapport ne contenant pas les informations demandées, le Comité réitère sa demande et conclut qu'en absence de ces informations il n'est pas établi que la situation soit conforme à la Charte sur ce point.

Le rapport indique qu'en 2014, le Parlement a adopté la Loi sur la formation professionnelle qui a établi une formation professionnelle post-enseignement obligatoire incluant une aide à l'assistance spéciale. Cette forme d'éducation serait introduite en août 2015 (en dehors de la période de référence), par conséquent, le Comité l'examinera dans son prochain rapport.

Le rapport indique que les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers dans l'incapacité de se rendre dans des établissements de l'enseignement supérieur même avec une assistance pédagogique spéciale, doivent avoir la possibilité de suivre un programme de formation individuelle de trois ans spécialement adaptée à leurs besoins. Lancé en 2007, les groupes ciblés de ce programme sont les jeunes ayant une déficience intellectuelle ou des besoins de soutien général.

Le rapport indique que, durant la période de référence, certaines initiatives ont été consacrées aux étudiants souffrant de dyslexie ainsi qu'aux élèves ayant des problèmes de santé mentale et des troubles du développement. Le rapport se réfère au projet de l'Agence nationale pour l'éducation et la qualité ayant pour but de déterminer de nouvelles formes de soutien pour ces groupes. Le projet sera présenté en 2015 (en dehors de la période de référence). Le Comité demande à être informé sur les résultats obtenus.

De plus le rapport expose le projet « Best possible transitions » du Ministre de l'enfance, l'éducation et l'égalité des sexes ayant pour objectif de promouvoir une transition des élèves et des étudiants handicapés vers l'emploi. Le Comité demande à être informé sur les progrès accomplis.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que des recours effectifs soient garantis aux personnes handicapées alléguant d'un traitement discriminatoire dans le domaine de la formation professionnelle.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

### **Emploi des personnes handicapées**

Le Comité souligne qu'il lui faut recevoir systématiquement des données à jour concernant le nombre de personnes handicapées qui occupent un emploi (sur le marché ordinaire du travail ou dans une structure protégée), de celles qui bénéficient d'une mesure en faveur de l'emploi et de celles qui cherchent du travail.

Selon le rapport parallèle de l'Institut danois pour les droits de l'homme au Comité des droits des personnes handicapées, seulement 44 % des personnes handicapées en âge de travailler ont un emploi contre près de 78 % des personnes valides. Selon le rapport du Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED), en 2012, le pourcentage de femmes handicapées âgées de 20 à 64 ans ayant un emploi était de 44,8 % contre 71,2 % pour les femmes non handicapées et le pourcentage de hommes handicapés était de 55,4 % contre 79,1 % pour les hommes non handicapés. Le taux de chômage des femmes handicapées était de 18,7 % contre 8,3 % pour les femmes non handicapées, tandis que le taux de chômage des hommes handicapés était de 15,5 % contre 7,5 % pour les hommes non handicapés.

### **Législation antidiscriminatoire**

Le Comité relève dans le rapport que le cadre législatif antidiscriminatoire en matière d'emploi examiné lors de sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)) est resté inchangé.

Le Comité rappelle (voir Conclusions XX-1 (2012) et XIX-I (2008)) que la Cour de justice de l'Union européenne a été saisie en 2011 d'une demande de décision préjudicielle pour clarifier le concept de handicap afin de déterminer si la réduction du temps de travail peut constituer un aménagement raisonnable et si la législation interne est conforme au droit communautaire. Le Comité observe que la Cour dans son arrêt (C-335/11) du 11 avril 2013, a jugé que la réduction du temps de travail peut constituer l'une des mesures d'aménagement et qu'il incombe au juge national d'apprécier si une telle réduction en tant que mesure d'aménagement représente une charge disproportionnée pour l'employeur.

En outre, dans sa décision n° 57/2011, le Conseil pour l'égalité de traitement a conclu que la Loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail ne couvre pas l'emploi en milieu protégé. D'autres décisions judiciaires semblent confirmer que l'emploi protégé n'est pas considéré comme un « travail » par les juridictions nationales. Le Comité se réfère à ses conclusions précédentes (Conclusions XIX-I (2008)) dans lesquelles il a noté que la production ne semble pas être considérée comme l'objet principal de l'emploi protégé. Il rappelle cependant que, lorsque l'activité est principalement centrée sur la production, c'est la nature de l'emploi qui doit déterminer le niveau de la rémunération versée aux personnes handicapées et que cette rémunération doit être équitable (Conclusions XVIII-2, République tchèque). Le Comité demande des précisions sur la situation des travailleurs handicapés sur ce point.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé de quels recours disposent les personnes travaillant dans les structures d'emploi protégé en cas d'allégation de discrimination. En réponse, le rapport se réfère à la Loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail qui prévoit de tels recours.

### **Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées**

Outre les initiatives déjà mentionnées dans la conclusion précédente (Conclusions XX-1(2012)), le Comité note que, pendant la période de référence, le Gouvernement danois a mené plusieurs grandes réformes ayant pour objectif d'offrir aux personnes handicapées la possibilité de participer en plus grand nombre au marché du travail. Le rapport indique ce qui suit :

- La réforme de l'allocation d'invalidité et des emplois flexibles (2012). Le système des emplois flexibles s'adresse en particulier aux personnes ayant des possibilités de travail très limitées.
- La réforme des allocations monétaires (2013). Une étude d'impact préliminaire des initiatives prises dans le domaine de la jeunesse au titre de cette réforme préparée par le Ministère de l'Emploi indique, selon le rapport, que la réforme a un effet positif en matière d'éducation et d'emploi pour les jeunes de moins de 30 ans.
- La réforme de l'emploi (2014). Elle modifie les mesures pour l'emploi de tous les chômeurs, y compris les chômeurs ayant un handicap ou une déficience. Son objectif principal est d'assurer une augmentation du niveau d'éducation des chômeurs ayant peu de compétences par le biais d'initiatives diverses (voir le rapport pour plus de détails).
- La réforme du régime d'assurance maladie (2014). Le rapport indique qu'avant la réforme, les prestations de maladie étaient versées pendant 22 semaines sur une période de 9 mois, désormais cette période pourra être prolongée si le bénéficiaire est toujours en incapacité de travail pour maladie et remplit les autres conditions.

Le rapport se réfère également à la Loi sur les mesures compensatoires pour les personnes handicapées en matière d'emploi, qui vise à renforcer et à stimuler les possibilités d'emploi des personnes handicapées, les retenir sur le marché du travail et leur offrir les mêmes possibilités d'emploi qu'aux personnes non handicapées. Cette loi contient quatre programmes, incluant l'assistance personnelle pour les personnes handicapées dans l'emploi, les subventions salariales à l'emploi des personnes nouvellement qualifiées, l'accès privilégié aux emplois publics des personnes handicapées à qualifications égales avec d'autres candidats non handicapés et l'octroi de subventions pour la conception et l'aménagement des postes de travail.

En outre, le rapport présente une analyse sur le handicap, l'éducation et l'occupation (*Handicap, Uddannelse og Beskæftigelse*) publiée en 2014 qui donne un aperçu de l'intégration sur le marché du travail des étudiants handicapés : 24 % des personnes atteintes de troubles mentaux, 45 % des personnes à mobilité réduite et 64 % des personnes ayant une déficience sensorielle ont un emploi. Cette analyse constate que le taux d'emploi des personnes handicapées est plus faible que celui des personnes non handicapées quel que soit le niveau d'éducation.

Selon le rapport du Comité des droits des personnes handicapées, le Plan d'action national sur le handicap, intitulé « Une société pour tous », a été élaboré et adopté en 2013. Ce plan comporte cinq volets : cohérence des efforts déployés par les différents ministères et municipalités ; éducation et emploi en faveur des personnes handicapées ; innovation et nouvelles technologies ; approfondissement des connaissances relatives aux personnes handicapées ; promotion d'une société civile diverse et inclusive. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur la mise en œuvre du plan d'action et sur les résultats concrets des initiatives prises.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961.



## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

Il note que tous les ressortissants des Etats appartenant à l'Espace économique européen (EEE), de même que les membres de leur famille, ont librement accès au marché du travail. Durant la période de référence, un permis de travail était exigé pour les ressortissants de plusieurs Etats parties à la Charte sociale, à savoir : l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie (jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013), la Fédération de Russie, la Géorgie, la République de Moldova, le Monténégro, la Serbie, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie et l'Ukraine.

### **Permis de travail**

Le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), dans laquelle il a noté les dispositifs auxquels il peut être fait appel pour recruter des travailleurs étrangers, conformément à la loi sur les étrangers (article 9 a (2)) :

- la *carte verte*, qui prévoit d'accorder un titre de séjour et un permis de travail sur la base d'une évaluation individuelle réalisée au moyen d'un système de points permettant de déterminer si le demandeur pourra trouver un emploi qualifié au Danemark. Durant la période de référence, les points tenaient compte du niveau d'instruction, des compétences linguistiques, de l'expérience professionnelle, de l'adaptabilité et de l'âge ; le titre de séjour était octroyé pour une durée maximale de trois ans, prorogeable un an sous certaines conditions ;
- la *liste positive* : cette formule permet de proposer à des ressortissants étrangers un emploi dans un métier ou une profession aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les étrangers recrutés à partir de cette liste peuvent prétendre immédiatement à un titre de séjour et un permis de travail s'ils justifient d'une offre d'emploi précise et pour autant que la rémunération proposée et les conditions d'emploi correspondent aux normes danoises. Le permis peut être renouvelé, sous réserve que l'étranger occupe toujours le même poste, dans les mêmes conditions ;
- le *régime de recrutement assorti d'une rémunération minimale*, qui prévoit la délivrance d'un titre de séjour et d'un permis de travail aux ressortissants étrangers sans qu'il soit besoin de produire un document attestant qu'il a été procédé à un examen du marché du travail, dès lors que les intéressés se voient proposer un emploi dont la rémunération annuelle brute est d'au moins 375 000 DKK (50 368 € au taux du 31/12/2014). Le permis peut être renouvelé, sous réserve que le ressortissant étranger occupe toujours le même poste, dans les mêmes conditions ;
- le *régime entreprises*, qui permet aux ressortissants étrangers employés dans une filiale étrangère d'une entreprise danoise d'obtenir un titre de séjour pour venir travailler dans la même entreprise au Danemark. En pareil cas, le document attestant d'un examen du marché du travail n'est pas nécessaire, mais la rémunération proposée et les conditions d'emploi doivent correspondre aux normes danoises ;
- le *titre de séjour délivré en raison de liens avec le marché du travail*, par exemple en cas de demande d'asile ou de regroupement familial, lorsque le renouvellement du permis d'un ressortissant étranger ayant exercé régulièrement une activité salariée ou indépendante pendant une période prolongée est justifié par des considérations d'emploi ou d'ordre commercial ;
- les *autres types d'emplois salariés* : un titre de séjour n'est octroyé qu'à la condition que de solides raisons professionnelles ou d'importantes considérations tenant au marché de l'emploi le justifient – l'absence de main-

d'œuvre qualifiée au Danemark ou parmi les ressortissants de pays appartenant à l'UE/EEE, par exemple.

Selon le rapport, la loi danoise sur les étrangers a été plusieurs fois modifiée depuis 2010. D'importants changements ont notamment été introduits en décembre 2014 avec la réforme du régime régissant les recrutements internationaux. Entrée en vigueur le 1er janvier 2015 (hors période de référence), cette réforme vise à améliorer le recrutement de main-d'œuvre étrangère. Le Comité se prononcera sur ces changements, exposés dans le rapport, lors de sa prochaine évaluation de la conformité de la situation au regard de l'article 18 de la Charte. Il demande que le prochain rapport fournisse toute information utile à cet effet.

Durant la période de référence, toujours selon le rapport, l'obligation d'obtenir un permis de travail s'appliquait aux immigrés venus au Danemark pour y chercher un emploi salarié ou exercer une activité indépendante. Un permis de travail était également délivré aux ressortissants étrangers titulaires d'un titre de séjour octroyé pour raisons exceptionnelles (l'accent étant mis, en pareil cas, sur le but recherché), pour études (article 25.2 de l'arrêté relatif aux étrangers), ou à des fins de résidence en tant que ministre d'un culte (article 25.3 de ce même arrêté).

Par ailleurs, un permis de travail n'était pas requis pour les étrangers ayant obtenu leur titre de séjour dans le cadre du dispositif de la carte verte ni pour ceux venus au Danemark pour des raisons autres que la recherche d'emploi, à savoir les réfugiés, les étrangers qui se sont vu accorder l'asile, ceux dont la demande d'asile a été rejetée mais qui ont été autorisés à rester sur le territoire pour des raisons humanitaires, les étrangers venus au Danemark dans le cadre d'un regroupement familial, les résidents permanents, les personnes qui possédaient auparavant la nationalité danoise, les étrangers originaires du Kosovo bénéficiant de la protection temporaire, les étrangers titulaires d'un titre de séjour pour raisons exceptionnelles (article 14.1 de la loi sur les étrangers). Certaines catégories d'étrangers pouvaient aussi être exemptées de l'obligation d'obtenir un permis de travail par arrêté du Ministre de l'Immigration, de l'Intégration et du Logement, sur le fondement de l'article 14.2 de la loi sur les étrangers. En 2015, hors période de référence, un tel arrêté a été pris, par exemple, pour le personnel des missions diplomatiques ou les étrangers travaillant dans les transports internationaux (arrêté relatif aux étrangers, ministère de l'Immigration, de l'Intégration et du Logement, ordonnance ministérielle n° 375 du 20 mars 2015). Aux termes de l'article 24.2 de l'arrêté relatif aux étrangers, d'autres catégories d'étrangers peuvent être exemptées de l'obligation d'obtenir un permis de travail pour une période de trois mois, notamment les scientifiques et les chargés de cours appartenant à une université ou une entreprise danoises, les artistes participant de façon substantielle à une manifestation artistique remarquable, les représentants en voyage d'affaires pour des entreprises ou sociétés étrangères, les installateurs, consultants ou instructeurs venus ajuster, installer, inspecter ou réparer des équipements, machines, logiciels, etc. ou expliquer leur fonctionnement, le personnel domestique au service de ressortissants étrangers en visite au Danemark pour une période ne dépassant pas trois mois, ainsi que les athlètes professionnels et leurs entraîneurs.

S'agissant des permis octroyés aux travailleurs indépendants, le rapport indique que l'Agence danoise pour le recrutement international et l'intégration étudie chaque dossier en tenant compte de différents critères, notamment si l'activité envisagée présente un intérêt particulier pour le marché intérieur, si le demandeur a des ressources financières suffisantes pour faire tourner l'affaire et si sa présence et sa participation sont déterminantes pour la création de l'entreprise et son fonctionnement au quotidien.

### ***Statistiques pertinentes***

Selon le rapport 2015 de l'OCDE sur les évolutions récentes des flux et politiques migratoires, les flux migratoires à destination du Danemark se sont accrus de 11 % entre 2013 (78 300 personnes) et 2014 (86 700 personnes). Au total, 72 300 titres de séjour ont

été délivrés en 2014, soit 11 % de plus qu'en 2013. Pour ces deux années, les récipients étaient pour presque la moitié des ressortissants de l'UE/EEE. En 2014, 41 % de l'ensemble des titres et permis ont été délivrés à des fins d'emploi, et 15 % pour des raisons familiales. La même année, près de 17 000 permis de travail ont été octroyés à des ressortissants de l'UE/EEE et 12 400 à des ressortissants de pays hors EEE. La hausse de 8 % du nombre de permis de travail entre 2013 et 2014 est due à l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants et de membres de la famille accompagnant les intéressés.

Le Comité prend note des données communiquées dans le rapport en réponse à sa question concernant le nombre de dossiers déposés par des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'UE/EEE, le nombre de demandes ayant fait l'objet d'un avis favorable et le nombre de demandes rejetées. Il relève que le nombre de demandes s'est accru durant la période de référence (1 348 en 2014) et qu'une suite favorable a été donnée dans près de 78 % des cas (1 049) en 2014, contre 90 % en 2013 et 81 % en 2012. Le taux de refus est cependant resté faible, aux alentours de 7 % en 2014 (101 refus), contre 12 % en 2013 et en 2012.

S'agissant plus particulièrement des permis accordés pour un emploi salarié après évaluation de la disponibilité de candidats danois ou ressortissants de l'UE/EEE, le rapport fait état d'un taux de refus de 10,9 % en 2011, 13,4 % en 2012, 14,5 % en 2013 et 7,7 % en 2014.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme   l'article 18§1 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

### **Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle**

Le Comité se réfère à sa conclusion au titre de l'article 18§1 pour une description du système en vigueur pour l'octroi des permis de travail et titres de séjour. Il relève dans le rapport que d'importants changements ont été introduits avec la réforme du régime régissant les recrutements internationaux entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 (hors période de référence). Le Comité examinera ces changements lors de sa prochaine évaluation de la conformité de la situation au titre de l'article 18 de la Charte. A cet effet, il demande que le prochain rapport contienne toutes informations à jour disponibles sur cette question.

Selon le rapport, avant la réforme susmentionnée, aucun changement important n'avait affecté les conditions et règles régissant la soumission des demandes. A ce propos, le Comité a précédemment noté (Conclusions XX-1 (2012)) que les demandes de titres de séjour et de permis de travail étaient traitées par le Service danois de l'immigration, conformément à la loi sur les étrangers. Le rapport rappelle également que les efforts déployés pour faciliter la procédure en encourageant la numérisation des dossiers et le traitement informatique se sont poursuivis durant la période de référence.

Le Comité a précédemment relevé que, sous certaines conditions, les demandes de titres de séjour et de permis de travail pouvaient être soumises au Danemark ou depuis l'étranger (Conclusions XX-1 (2012)). Les dossiers peuvent notamment être déposés dans l'un des quatre « centres de service aux citoyens internationaux » ouverts au Danemark en 2011 pour venir en aide aux travailleurs étrangers, aux membres de leur famille qui les accompagnent et aux étudiants étrangers. Ces centres regroupent en un seul lieu tous les services et autorités auxquels il faut en général s'adresser pour pouvoir s'installer au Danemark. Les étrangers peuvent également y obtenir une carte de déduction fiscale, un numéro de sécurité sociale, une carte de santé, une aide à la recherche d'emploi et des informations utiles sur la vie au Danemark, y compris tout ce qu'il faut savoir pour y travailler. Outre ces centres, il existe depuis 2008 trois centres spécialisés, baptisés « Travailler au Danemark », qui offrent des services publics d'aide à l'emploi aux candidats internationaux hautement qualifiés à la recherche d'un travail au Danemark et aux entreprises danoises en quête de talents étrangers.

S'agissant des permis octroyés aux travailleurs indépendants, le rapport indique que l'Agence danoise pour le recrutement international et l'intégration étudie chaque dossier en tenant compte de différents critères, notamment si l'activité envisagée présente un intérêt particulier pour le marché intérieur, si le demandeur a des ressources financières suffisantes pour faire tourner l'affaire et si sa présence et sa participation sont déterminantes pour la création de l'entreprise et son fonctionnement au quotidien. En réponse à la demande de précisions du Comité concernant ces critères (Conclusions XX-I (2012)), le rapport explique que pendant la période de référence, le rôle du Conseil régional du marché du travail consistait à vérifier s'il y avait une pénurie de main-d'œuvre pour un type d'activité donné et si l'emploi en question pouvait ou non être considéré comme un emploi ordinaire. En principe, il n'était pas possible d'obtenir un titre de séjour et de travail pour des activités correspondant à des emplois non qualifiés ou ordinaires. Selon le rapport, plus aucune référence n'est faite à des « intérêts économiques danois particuliers » dans la nouvelle version de la loi (hors période de référence). Le rapport indique en outre que, durant la période de référence, le traitement des demandes de titres de séjour et de travail pour l'exercice d'une activité non salariée était fondé sur une appréciation concrète et

individualisée de chaque dossier, et qu'aucun seuil minimum de ressources financières n'était exigé pour obtenir un permis autorisant l'exercice d'une activité non salariée.

Le Comité demande que le prochain rapport indique le délai moyen nécessaire pour l'obtention des titres demandés (titres de séjour et de travail pour une activité salariée ou non salariée) ou leur renouvellement.

### **Droits de chancellerie et autres taxes**

Le rapport indique qu'aucun changement n'est intervenu durant la période de référence en ce qui concerne les droits dus pour des demandes ou réclamations ayant trait au regroupement familial, aux études ou au travail. Cette question était régie, pendant la période de référence, par l'article 9 (h) de la loi sur les étrangers. Le rapport ajoute que le montant des droits exigés pour une demande de titre de séjour est revu au début de chaque année. Les mêmes droits s'appliquent aux renouvellements des permis.

Le Comité constate que pendant la période de référence (2011-2014), les sommes réclamées au titre des droits précités ont augmenté d'environ 6,6 %, passant :

- de 819 à 870 € pour la *carte verte* (article 9 a (2) (1)) ;
- de 406 à 433 € pour le dispositif de la *liste positive*, le *régime de recrutement assorti d'une rémunération minimale* et le *régime entreprises* (article 9 a (2) (2), (3) et (4)) ;
- de 523 à 558 € pour le *titre de séjour délivré en raison de liens avec le marché du travail* (article 9 a (2) (5)) ainsi que pour les permis délivrés aux personnes exerçant une activité salariée ou indépendante en vertu de l'article 9 a (2) (6) de la loi sur les étrangers.

Le Comité souligne qu'aux termes de l'article 18§2 de la Charte, les Parties s'engagent à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs. Il constate qu'au Danemark, pendant la période de référence, il y a eu une augmentation des frais, ce qui n'est pas conforme à l'esprit de l'article 18§2 de la Charte. Il considère cependant qu'une augmentation des taxes et d'autres droits de chancellerie ne peut être considérée comme contraire à l'article 18§2 de la Charte, pour autant qu'elle soit dûment justifiée (par l'augmentation des coûts de traitement ou l'inflation par exemple) et qu'elle ne soit pas excessive. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les critères réglementaires établissant le montant de ces droits – s'il correspond, par exemple, au coût réel du traitement de la demande de titre de séjour – et si des mesures sont prévues pour réduire les coûts pour les travailleurs ou les employeurs. Entretemps, le Comité réserve sa position sur ce point.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

### **Accès au marché national de l'emploi**

Le Comité renvoie à sa conclusion au titre de l'article 18§1 et à ses conclusions précédentes (Conclusions XX-1 (2012)) pour un aperçu général des différents types de permis existant au Danemark en application de la loi sur les étrangers et autorisant les ressortissants de pays n'appartenant pas à l'UE/EEE à exercer une activité rémunérée (en tant que salariés ou travailleurs indépendants). Il relève dans le rapport que d'importants changements ont été introduits avec la réforme du régime régissant les recrutements internationaux entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 (hors période de référence). Le Comité examinera ces changements lors de sa prochaine évaluation de la conformité de la situation au regard de l'article 18 de la Charte. A cet effet, il demande que le prochain rapport contienne toutes informations à jour disponibles sur cette question.

Le Comité prend note des données communiquées en réponse à sa question (Conclusions XX-1 (2012)) concernant le nombre de demandes de permis de travail présentées par des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'UE/EEE. Il constate qu'il est resté relativement stable durant la période de référence, avec une légère hausse de 2013 à 2014 (9 415 en 2011, 8 093 en 2012, 9 338 en 2013, 10 070 en 2014). Selon le rapport, bien qu'il n'existe pas de données statistiques quant aux motifs de refus, le rejet des demandes tient le plus souvent au fait que les conditions requises ne sont pas remplies ou à un manque de renseignements. Le Comité renvoie aussi aux données statistiques examinées sous l'angle de l'article 18§1, dans lequel il a notamment constaté que le taux de refus des permis accordés pour un emploi salarié après évaluation de la disponibilité de candidats danois ou ressortissants de l'UE/EEE était de 10,9 % en 2011, 13,4 % en 2012, 14,5 % en 2013 et 7,7 % en 2014.

S'agissant de la reconnaissance de titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers en vue de faciliter l'accès au marché national du travail, le Comité relève sur le portail « Travailler au Danemark » que les étrangers qui sollicitent un emploi au Danemark peuvent bénéficier d'une évaluation gratuite de leurs qualifications par l'Agence danoise pour l'enseignement supérieur.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 18§3, une personne résidant légalement pendant un certain temps sur le territoire d'une autre Partie doit jouir des mêmes droits que les nationaux. Les limites posées, dans un premier temps, à l'accès à l'emploi (qui peuvent être admises à condition qu'elles ne soient pas excessives) doivent en conséquence être progressivement levées. Il demande que le prochain rapport indique quelles sont les conditions applicables au renouvellement des permis de travail et si ces conditions sont assouplies ou levées dès lors que l'intéressé a travaillé régulièrement dans le pays pendant un certain temps.

### **Conséquences de la perte de l'emploi**

Le Comité a précédemment noté que les conditions dans lesquelles les ressortissants étrangers pouvaient changer d'emploi avaient été assouplies et que ceux qui avaient été licenciés ou qui avaient un contrat de travail à durée déterminée pouvaient obtenir un titre de séjour d'une validité de six mois pour chercher un nouvel emploi. Le rapport confirme que tel était toujours le cas pendant la période de référence, lorsque l'étranger avait obtenu son titre de séjour grâce au dispositif de la liste positive ou au régime de recrutement assorti d'une rémunération minimale. Le Comité demande quelles sont les règles applicables pour les titulaires d'autres types de titres de séjour et de travail.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 18§3 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark, ainsi que de l'addendum au rapport soumis le 24 juin 2016.

Il rappelle qu'au titre de l'article 18§4, les Etats s'engagent à ne pas restreindre le droit de leurs nationaux à quitter le pays afin d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties à la Charte. Les seules restrictions admises sont celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.

D'après les informations soumises par les autorités, le droit des nationaux de quitter le pays afin d'exercer une activité lucrative à l'étranger n'est pas soumis à de restrictions.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 18§4 de la Charte de 1961.



## **Article 1 du Protocole additionnel de 1988 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Danemark.

### ***Egalité de droits***

Le Comité a précédemment examiné le cadre juridique dans ses Conclusions XIX-1 (2008) et XX-1 (2012). Il a noté que la loi relative à l'égalité de rémunération interdisait toute discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Le rapport indique qu'en juin 2014, le Gouvernement danois a modifié ladite loi et adopté un nouveau texte qui étend aux entreprises employant dix travailleurs ou plus, dont au moins trois hommes et trois femmes, l'obligation d'établir chaque année des statistiques sur les salaires, ventilées par sexe (cette obligation concernait auparavant les entreprises de 35 travailleurs et plus). Le champ d'application de la réglementation est ainsi passé d'environ 2,24 millions de salariés (3 500 entreprises) à quelque 2,7 millions de salariés (13 000 entreprises). Selon le rapport, les entreprises recevront également, de manière automatique et gratuite, des statistiques sur les salaires ventilées par sexe.

Le Comité relève, dans une réponse à une Demande directe formulée par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), que le nombre de cas ayant trait à des licenciements fondés sur la grossesse ou le congé de maternité n'a pas diminué entre 2011 et 2014. C'est ainsi qu'en 2014, au total, 47 affaires d'allégation de discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement ont été portées devant les tribunaux ou devant le Conseil pour l'égalité de traitement, et dans 23 cas les allégations ont été confirmées comme fondées (Demande directe (CEACR) – adoptée en 2015, publiée à la 105e session de la Conférence internationale du (2016), Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958). La même source indique que l'Institut danois des droits de l'homme a apporté une assistance indépendante aux victimes de discrimination sexuelle dans 38 enquêtes, y compris en dehors du marché du travail, entre 2011 et le 31 décembre 2014.

Le Comité demande des informations concernant les décisions rendues par les tribunaux et le Conseil pour l'égalité de traitement en matière de discrimination sexuelle dans l'emploi (y compris les licenciements fondés sur la grossesse ou le congé de maternité).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé des précisions concernant la possibilité, dans les affaires portant sur l'égalité salariale, de procéder à des comparaisons de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée.

Le rapport indique qu'au Danemark, le niveau de rémunération est fixé par les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives ou des contrats individuels. Il n'existe pas de salaire minimum légal, mais les partenaires sociaux sont tenus de se conformer aux dispositions de la loi relative à l'égalité de rémunération.

Le rapport ajoute que, selon les informations fournies par le ministère de l'Emploi, la loi relative à l'égalité de rémunération oblige l'employeur à verser un salaire égal aux femmes et aux hommes effectuant un travail égal ou de valeur égale. La responsabilité que la loi fait porter à l'employeur concerne la rémunération de ses seuls salariés ; il n'est pas responsable des modalités choisies par d'autres employeurs pour rémunérer les salariés qui, dans leur entreprise, s'acquittent de tâches ou occupent des fonctions comparables. Aussi le rapport souligne-t-il que le fait de comparer, lors d'un litige en matière d'égalité salariale, les conditions de rémunération pratiquées dans une entreprise avec celles qui ont cours dans d'autres entreprises sort du cadre de la loi relative à l'égalité de rémunération.

Le Comité souligne qu'il examine la question de l'égalité de rémunération tant sous l'angle de l'article 4§3 de la Charte de 1961 que de l'article 1<sup>er</sup> du Protocole additionnel à la Charte de 1961. Il se réfère en ce sens à sa précédente conclusion relative à l'article 4§3, dans laquelle il a clarifié sa position concernant les comparaisons portant sur l'égalité de rémunération (Conclusions XX-3 (2014)).

Le Comité rappelle avoir considéré, dans son observation interprétative de l'article 1er du Protocole additionnel (Conclusions XX-1 (2012)), que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes englobait l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le plus souvent, les comparaisons de rémunération se font au sein d'une même entreprise, mais il peut arriver qu'elles n'aient vraiment de sens qu'à la condition d'être effectuées entre plusieurs entreprises. Le Comité demande par conséquent qu'il soit possible de procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises.

Le Comité estime que la législation devrait à tout le moins exiger de telles comparaisons dans une ou plusieurs des situations suivantes :

- lorsque des dispositions réglementaires s'appliquent aux conditions de travail et de rémunération dans plusieurs entreprises ;
- lorsque plusieurs entreprises sont couvertes par une convention collective ou une réglementation régissant les conditions de travail et d'emploi ;
- lorsque les conditions de travail et d'emploi sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding ou d'un conglomérat.

Le Comité rappelle que, dans les litiges en matière d'égalité salariale, la législation ne doit autoriser les comparaisons de rémunérations avec d'autres entreprises qu'à la condition que les différences salariales puissent être attribuées à une source unique. Ainsi, le Comité a considéré que la situation était conforme à ce principe lorsque, dans les litiges relatifs à l'égalité salariale, des comparaisons pouvaient être effectuées avec un travailleur type (ayant un emploi comparable) d'une autre entreprise, et que les différences salariales pouvaient être attribuées à une source unique (Conclusions 2012, Pays-Bas, Article 20), ou lorsque la comparaison des rémunérations était possible pour les employés travaillant dans une unité composée de personnes qui étaient dans des situations juridiquement différentes, et que la rémunération était fixée par une convention collective applicable à toutes les entités de l'unité (Conclusions 2014, France, Article 4§3).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations tenant compte de ces clarifications. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

### ***Egalité des chances***

Le Comité note que, selon les données Eurostat, l'écart salarial non ajusté (c.-à-d. la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes) était de 16,3 % en 2011, 18,8 % en 2012, 16,4 % en 2013 et 15,8 % en 2014.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur l'évolution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes ainsi que sur ses causes.

Le Comité note que, selon la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), l'écart de rémunération entre hommes et femmes au niveau des postes de direction s'établissait à 21,59 % en 2013. Dans le même temps, le taux d'emploi des femmes était, en 2014, de 69,8 %, contre 75,8 % pour les hommes ; les femmes étaient plus nombreuses à travailler à temps partiel dans le secteur public (35 %, contre 15 % pour les hommes) et prenaient leur retraite plus tôt que les hommes (Demande directe (CEARCR) – adoptée en 2015, publiée à la 105e session de la Conférence internationale du Travail (2016), Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les mesures d'intervention positive et actions concrètes prises en vue de réduire l'écart salarial

entre les femmes et les hommes, pour lutter contre la ségrégation entre les sexes en matière d'emploi et pour améliorer l'accès des femmes à un plus large éventail de possibilités d'emploi à tous les niveaux, y compris dans des secteurs où elles sont absentes ou sous-représentées.

*Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Danemark est conforme à l'article 1er du Protocole additionnel à la Charte de 1961.



janvier 2017

## **Charte sociale européenne de 1961**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-1 (2016)

### **ALLEMAGNE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le rôle du Comité européen des Droits sociaux (le Comité) consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne de 1961 (la Charte de 1961) et le Protocole additionnel de 1988 (le Protocole additionnel). Le Comité adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.

Le présent chapitre concerne l'Allemagne qui a ratifié la Charte de 1961 le 27 janvier 1965. L'échéance pour remettre le 33e rapport était fixée au 31 octobre 2015 et l'Allemagne l'a présenté le 26 janvier 2016.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1),
- droit à l'orientation professionnelle (article 9),
- droit à la formation professionnelle (article 10),
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15),
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 1 du Protocole additionnel de 1988),

L'Allemagne a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté les articles 10§4, 15§3 et Article 1 du Protocole additionnel de 1988.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014.

Les Conclusions relatives à l'Allemagne concernent 14 situations et sont les suivantes :

- 10 conclusions de conformité : articles 1§§1, 2 et 3 ; 10§§1, 2 et 3 ; 15§§1 et 2 ; 18§§2 et 4 ;
- 2 conclusions de non-conformité : article 18§§1 et 3.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 1§4 et 9, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation. Le Comité considère que le défaut d'informations demandées constitue une violation de l'obligation au rapport souscrite par l'Allemagne en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande au Gouvernement de corriger cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à la santé au travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

Le rapport devra aussi contenir les informations demandées par le Comité dans les Conclusions XX-4 (2015) au sujet des constats de non-conformité en raison d'un manque répété d'informations :

- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – égalité en matière d'emploi, de droit syndical et de logement (article 19§4).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2016.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

### **Situation de l'emploi**

Selon les données Eurostat, le taux de croissance réel du PIB s'est infléchi durant la période de référence (3,7 % en 2011, 1,6 % en 2014) ; il est néanmoins resté supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (1,4 % en 2014).

Le taux global d'emploi a augmenté, passant de 65,3 % en 2011 à 69,6 % en 2014, et se situe bien au-dessus de la moyenne des 28 pays de l'UE (64,9 % en 2014).

Le taux d'emploi des hommes a progressé (75,4 % en 2009, 78,1 % en 2014), soit 8 % de plus que la moyenne européenne (70,1 % en 2014). Le taux d'emploi féminin a lui aussi augmenté : de 65,2 % en 2009, il a atteint 69,5 % en 2014, taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (59,6 %). Le taux d'emploi des travailleurs âgés a enregistré une forte hausse (plus de 9 %), passant de 56,1 % en 2009 à 65,5 % en 2014. Ce taux était sensiblement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE, qui était de 51,8 % en 2014.

Le chômage a encore reculé de 0,8 % pour s'établir à 5 % en 2014, soit moins de la moitié de la moyenne relevée pour les 28 pays de l'UE (10,2 %).

Le taux d'emploi des jeunes (en pourcentage de la population active âgée de 15 à 24 ans) a baissé et a ainsi été ramené de 8,5 % en 2011 à 7,7 % en 2014.

Durant la période de référence, le chômage de longue durée (en pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans) a poursuivi son recul ; de 2,8 % en 2011, il est revenu à 2,2 % en 2014.

Le Comité observe que l'économie a connu un ralentissement au cours de la période de référence. Cela étant, l'Allemagne a continué d'afficher une croissance soutenue de son PIB (+ 1,6 %) en 2014, taux toujours supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (1,4 %). Tous les indicateurs du marché du travail sont très bien orientés, avec en particulier un taux de chômage remarquablement peu élevé (5 %).

### **Politique de l'emploi**

En janvier 2015, l'Allemagne a institué un salaire minimum légal de 8,50 € par heure. Le Comité demande que le prochain rapport indique si le nouveau salaire minimum applicable dans l'ensemble du pays a eu une incidence sur la demande de main-d'œuvre.

Le rapport dresse la liste des programmes avec lesquels l'Allemagne entend intégrer sur le marché du travail des groupes défavorisés, comme les chômeurs de longue durée. Il met plus particulièrement en avant les initiatives prises pour accroître la participation des femmes au marché du travail. L'objectif de l'Allemagne est d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes chances dans la vie active. Elle poursuit sa politique visant à réduire l'écart salarial existant, qui est toujours de l'ordre de 23 %.

Le Comité relève dans le rapport que le taux d'activation (nombre de bénéficiaires de mesures actives pour 100 personnes en recherche d'emploi) est resté stable en Allemagne et avoisinait 30 % durant la période de référence.

Selon les données Eurostat, les dépenses publiques consacrées aux politiques actives en faveur de l'emploi représentaient en Allemagne 1,6 % du PIB en 2014, taux proche de la moyenne des 28 pays de l'UE (1,8 % en 2011).

Le Comité considère que les politiques en faveur de l'emploi mises en œuvre en Allemagne satisfont aux obligations issues de l'article 1§1 de la Charte de 1961, compte tenu tout

particulièrement de l'orientation positive des indicateurs relatifs à l'emploi et au chômage durant la période de référence.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961.



## **Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

Le rapport indique qu'aux termes de l'article 15.1 de la loi générale sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), le droit à indemnisation naît lorsque l'employeur a, intentionnellement ou par négligence, fait preuve d'un comportement discriminatoire. Une négligence grave doit être étayée par des preuves ; *de facto* une simple négligence suffit à ouvrir ce droit. L'employeur peut aussi voir sa responsabilité engagée dans les cas où, en pratique, il a failli, par négligence ou intentionnellement, à son obligation d'éviter et, le cas échéant, d'éliminer une forme de discrimination prohibée au sein de l'entreprise. Le rapport ajoute qu'en vertu de l'article 15.2 de la loi précitée, l'employeur est tenu d'indemniser le préjudice moral, qu'il soit ou non fautif.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur la nationalité, le Comité a précédemment noté qu'il n'existait pas de dispositions collectives subordonnant l'emploi dans la fonction publique fédérale à des critères de nationalité et qu'il en allait de même pour les Länder et les communes. Il a relevé que les ressortissants des autres Etats parties pouvaient ainsi travailler dans la fonction publique allemande et y exercer l'autorité publique. Le Comité a demandé confirmation qu'aucun poste de la fonction publique, du fait de sa nature, n'est réservé aux ressortissants allemands (Conclusions 2012).

Selon le présent rapport, les ressortissants des autres Etats parties peuvent être employés dans la fonction publique allemande à des postes n'impliquant pas l'exercice de l'autorité à haut niveau. Quiconque travaille dans la fonction publique en Allemagne a soit le statut de fonctionnaire, soit celui d'employé régi par une convention collective. Le rapport indique en outre que l'exercice au jour le jour de l'autorité à haut niveau est généralement laissé aux agents de la fonction publique ayant atteint un grade auquel est associé un certain statut, ce qui leur permet d'occuper un poste de confiance (fonctionnaires). Les postes de la fonction publique sont ouverts à tout ressortissant i) d'un autre Etat membre de l'Union européenne, ii) d'un autre Etat appartenant à l'Espace économique européen ou iii) d'un pays tiers ayant signé un traité avec la République fédérale d'Allemagne et l'Union européenne ouvrant droit à la reconnaissance des qualifications professionnelles. Lorsque la nature des fonctions l'exige, seul un citoyen de nationalité allemande peut acquérir le statut de fonctionnaire (par exemple pour l'exercice d'importantes fonctions de direction au sein des plus hautes autorités nationales et fédérales ou de fonctions impliquant l'accès à des informations relevant du secret d'Etat ou touchant à la sécurité nationale).

Le Comité a précédemment relevé que certaines professions, comme les médecins et les pharmaciens, étaient ouvertes exclusivement aux citoyens allemands et à certains groupes d'étrangers, comme les citoyens de l'UE et les apatrides. Il a par conséquent conclu que la situation de l'Allemagne n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961, au motif que l'accès des ressortissants d'Etats parties non membres de l'UE ou n'appartenant pas à l'EEE aux professions de médecin et de pharmacien était restreint (Conclusions XX-1 (2012)).

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental qu'à la suite de l'adoption de la loi visant à améliorer l'évaluation et la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, la loi fédérale relative aux praticiens de santé et le règlement fédéral régissant le fonctionnement des pharmacies ont été modifiés avec effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012. Les dispositions jugées non conformes, visées à l'article 3 de la première et à l'article 4 du second, ont été abrogées. Le titre autorisant l'exercice de la profession de médecin ou de pharmacien est désormais délivré conformément à la législation en vigueur, quelle que soit la nationalité du demandeur (rapport du Comité gouvernemental relatif aux

Conclusions XX-1 (2012) de la Charte de 1961). Le Comité prend note de cette évolution positive et conclut par conséquent que la situation est désormais conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

S'agissant des mesures prises pour éliminer la discrimination dans l'emploi, le rapport mentionne le programme d'appui intitulé « L'intégration par la formation », qui fait du développement des compétences interculturelles et de la non-discrimination l'un de ses domaines d'intervention. L'objectif est de permettre aux personnes d'origine immigrée d'intégrer la vie active sur un pied d'égalité ; l'idée est aussi d'élaborer des stratégies pour gérer la diversité dans la société allemande et de mieux prendre en compte ce facteur dans l'Administration et les entreprises.

Le Comité prend note des informations fournies par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT, à savoir que d'après les rapports d'experts commandités dans le cadre du projet de recherche « Comblent les lacunes », parmi les personnes issues de l'immigration, celles qui sont de confession islamique se heurtent le plus fortement à la discrimination. Sur la base de ces rapports, l'Agence fédérale contre la discrimination (ADS) a mis en place un programme de réseaux antidiscrimination afin de fournir des conseils aux victimes. Le Comité note également que, depuis avril 2013, l'ADS a reçu 9 300 demandes de conseil concernant des motifs de discrimination figurant dans la loi sur l'égalité de traitement ; 27 % des demandes concernaient des discriminations fondées sur le handicap, tandis que celles qui avaient trait à une discrimination fondée respectivement sur l'appartenance ethnique/la race, le genre et l'âge représentaient chacune 23 pour cent. (Demande directe (CEACR) – adoptée en 2013, publiée à la 103<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2014), Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958) – Allemagne). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les activités de l'ADS, notamment sur le nombre des demandes de conseil et sur les questions sur lesquelles celles-ci portaient.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur des affaires de discrimination dans l'emploi traitées par les tribunaux et autres organes compétents, en précisant leur nature et les suites qui y ont été données, ainsi que le montant des indemnités versées aux salariés concernés. Il demande aussi que le prochain rapport contienne des informations sur toute mesure/action positive pour lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

## **2. Interdiction du travail forcé**

### ***Travail des détenu(e)s***

Le Comité s'est référé dans sa dernière conclusion (Conclusion XX-1/2012) à son Observation interprétative de l'article 1§2 en demandant des informations pertinentes à cet égard. Dans l'absence de telles informations, il réitère sa demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur les points soulevés dans son Observation interprétative de l'article 1§2 au terme de laquelle "Le travail des prisonniers doit être encadré, de façon appropriée, en particulier s'il est effectué, directement ou non, pour le compte d'autres employeurs que l'Administration pénitentiaire. Cet encadrement, qui peut être opéré par voie législative ou réglementaire ou par voie de convention (notamment en cas d'intervention comme sous-traitant d'entreprises dans des ateliers pénitentiaires), en application du principe de non-discrimination énoncé par la Charte, devra porter sur la rémunération, la durée et les autres conditions de travail, et sur la protection sociale (en matière d'accident du travail, de chômage, de maladie et de retraite)". Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé à l'égard des détenu(e)s.

### **Travail domestique**

Le Comité note d'après le rapport que les salaires des personnes employées dans les entreprises familiales relèvent du même régime que ceux dans d'autres entreprises (s'y appliquent la loi sur le salaire minimum (*MiLoG*), la loi sur les travailleurs détachés (*AEntG*) et la loi sur la prestation de travail (personnel temporaire) (*AÜG*)). Une protection supplémentaire provient de l'arrêt 5 AZR 436/08 du 22 avril 2009 de la Cour fédérale du travail sur la hauteur du salaire pouvant être considérée comme contraire à l'éthique.

En ce qui concerne le travail domestique, le rapport précise qu'en Allemagne les employés de maison sont soumis aux mêmes dispositions du droit du travail que les autres employés. Le temps de travail est de 8 heures par jour, l'horaire quotidien pouvant être étendu jusqu'à 10 heures à condition que l'allongement du temps de travail ne conduit pas à une moyenne journalière supérieure à 8 heures sur une période de six mois. Si un employé est demandé de travailler un dimanche ou un jour férié, un jour de congé compensatoire doit lui être accordé dans un délai de deux semaines. L'application de la loi sur la durée du travail est suivie par les autorités des Länder qui sont également appelées à inspecter les lieux de travail pendant les heures normales de travail. En dehors de cet horaire et lorsqu'il s'agit d'une résidence privée, l'inspection peut être effectuée uniquement par la nécessité de la prévention d'une menace grave imminente pour l'ordre et la sécurité publics, sur permission de l'employeur. Les conditions de travail des employés de maison sont protégées en particulier par les articles 617 et 618, alinéa 2 du *BGB* (Code civil allemand).

Le rapport indique que les travailleurs domestiques bénéficient de la même protection pénale que tous les autres travailleurs. En fonction des situations particulières, les parties concernées ont droit de réclamer une indemnisation en raison du non respect des obligations contractuelles, de la mise en danger de leur intégrité corporelle, d'une détérioration de leur état de santé ou si elles estiment que leurs droits personnels ont été violés.

En réponse à la question du Comité sur les droits des travailleurs domestiques migrants (Question générale sur l'existence du travail forcé dans le cadre familial, Conclusions XX-1/2012), le rapport indique que les ressortissants de l'Union européenne jouissant de la liberté de circulation ont le droit de changer d'employeur à tout moment. En revanche, le permis de séjour d'un ressortissant d'un pays tiers peut être abrégé si son activité cesse (article 7 alinéa 2 de la loi sur la résidence). La décision en la matière est à la discrétion du Bureau d'enregistrement des étrangers qui peut prendre des cas d'abus par un employeur et l'existence d'un nouvel emploi en considération, au cas par cas. En outre, l'article 15c de l'ordonnance sur l'emploi (*BeschV*) stipule que l'autorisation pour un étranger de travailler comme un employé de maison doit être précédée par un accord de placement conclu entre l'Agence fédérale pour l'emploi et les services de l'emploi du pays d'origine. A ce jour, aucun accord à cet effet n'a été signé. L'article 13 de cette même ordonnance autorise des affectations dans le cadre du travail domestique à des postes temporaires et pour des diplomates ; en 2014, 29 autorisations ont été accordées.

### **3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

#### ***Durée minimale de service dans les forces armées***

Le Comité a noté les informations relatives à la durée minimale de service dans les forces armées professionnelles lors de sa précédente conclusion (Conclusions XX-1/2012). En se référant à cette conclusion, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur l'impact des études ou des formations effectuées par un militaire sur la durée de son service dans les forces armées professionnelles ainsi que sur les répercussions financières éventuelles liées à une rupture anticipée du service.

### ***Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation***

Le Comité note que le présent rapport ne répond pas aux questions relatives à l'obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation posées dans son Observation interprétative de l'article 1§2 figurant dans l'Introduction générale (Conclusions XX-1/2012). Par conséquent, le Comité réitère sa demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur les points soulevés dans cette observation interprétative, notamment sur les recours dont disposent les personnes concernées pour contester la décision de suspendre ou supprimer les prestations de chômage. Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne l'obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation sous peine de perdre des prestations de chômage.

### ***Travail et vie privée***

Le Comité prend note des informations fournies sur les heures supplémentaires. Il considère que le droit à un travail librement entrepris comprend le droit d'être protégé contre toute immixtion dans la vie privée (Observation interprétative de l'article 1§2, Conclusions XX-1/2012). Il demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures prises par l'Allemagne pour s'assurer que l'immixtion dans la vie privée des travailleurs est interdite et, au besoin, sanctionnée.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961.

## Article 1 - Droit au travail

### Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le rapport souligne que les informations fournies dans le 29<sup>e</sup> rapport concernant les services gratuits de l'emploi demeurent valables.

Comme indiqué dans le rapport, les textes de loi relatifs à la politique de l'emploi figurant dans le Livre III du code social consacré à la promotion de l'emploi ont été revus en 2011, en même temps que la loi sur l'amélioration des chances d'insertion sur le marché du travail (*Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt*), l'objectif de ces réformes étant d'amener les services de l'emploi à proposer aux demandeurs d'emploi des offres qui correspondent parfaitement à leur profil.

Le rapport rappelle que le Service fédéral de l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit, BA*) a pour mission d'assurer un équilibre rapide et durable entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Il s'appuie pour ce faire sur dix directions régionales, 156 bureaux de l'emploi et environ 600 bureaux auxiliaires. Le Comité relève dans une autre source (Notes de l'OIT, Public Employment Services in Europe, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09\\_226\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_226_engl.pdf)) que les services publics de l'emploi comptaient environ 108 000 agents à temps complet en décembre 2013, effectifs en légère hausse par rapport à 2011 (100 362). Le personnel en poste dans les bureaux de l'emploi représentait environ 56 000 agents. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur les effectifs des services de l'emploi rapportés au nombre de demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne le taux de placement, le rapport précise qu'il était de 15,7 % en 2011, de 15,2 % en 2012, de 12,7 % en 2013 et de 12,6 % en 2014. Cependant, le rapport répète que ces pourcentages ne reflètent pas tous les efforts que les agences pour l'emploi consacrent au placement ; d'autres services (centres d'information en libre-service, services de conseils, bourse d'emplois, etc.) y contribuent également. Le Comité demande néanmoins que le prochain rapport indique a) le nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès des services publics de l'emploi (SPE), b) le nombre de postes vacants notifiés à ces services, c) le nombre de personnes placées par l'intermédiaire desdits services, d) le taux de placement (c'est-à-dire le pourcentage de placements rapporté au nombre de postes vacants notifiés) et e) le délai moyen pour pourvoir un poste.

S'agissant des agences privées de placement, le Comité a déjà noté dans ses conclusions précédentes que, depuis la déréglementation décidée en 2002, la seule obligation qui leur est faite est de détenir une licence les autorisant à exercer des activités commerciales. Le rapport explique qu'aux termes de la loi sur l'amélioration des chances d'insertion sur le marché du travail, tous les prestataires de services de placement doivent être agréés. Depuis 2012, cet agrément, délivré sur la base du Livre III du code social et de l'Ordonnance relative à la certification et à l'agrément, leur permet d'opérer sur un pied d'égalité avec les autres prestataires de services de promotion de l'emploi. Malgré la coopération qui existe entre les services publics de l'emploi et les agences privées de placement, le rapport précise qu'il n'est pas possible de savoir quelle est la part de marché des premiers (en pourcentage du nombre total de personnes recrutées sur le marché du travail), faute de données sur le nombre total d'embauches. Le Comité demande une nouvelle fois, sur ce point, quelle est la part de marché que représentent les services publics de l'emploi, c.-à-d. le ratio entre le nombre de placements effectués par les services publics de l'emploi rapporté au nombre total d'embauches sur le marché du travail.

### Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 1§3 de la Charte de 1961.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

L'Allemagne ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte de 1961, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelle des travailleurs adultes ainsi que l'orientation et la formation professionnelle des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelle des travailleurs (article 10§3) et à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1).

En revanche, il a ajourné sa conclusion en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9). Pour les mêmes raisons, le Comité ajourne sa conclusion sur l'article 1§4.

### *Conclusion*

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

## **Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Le rapport confirme, comme le Comité l'a précédemment relevé (Conclusions XVI-2 (2004)), qu'en Allemagne, l'orientation professionnelle est gratuite et accessible à tous les résidents.

D'après le rapport, des informations en matière d'orientation professionnelle sont disponibles non seulement par l'intermédiaire des professionnels de l'Agence fédérale pour l'emploi, mais aussi en ligne, sur un site Internet facile à utiliser et conçu pour être également accessible aux personnes handicapées. En ce qui concerne l'orientation professionnelle des personnes handicapées, que ce soit dans le système éducatif ou sur le marché du travail, le Comité se réfère à son évaluation au titre de l'article 15 de la Charte.

### ***Orientation professionnelle dans le système éducatif***

D'après le rapport, la situation que le Comité a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé. Pendant la période de référence, l'Agence fédérale pour l'emploi a continué à renforcer les compétences de son personnel en matière de conseil et de placement et à élargir son offre de services, notamment en développant un plan de conseil et en enrichissant son répertoire méthodologique. En particulier, un processus obligatoire de qualification de base a été établi pour les nouveaux membres du personnel de conseil et de placement, de sorte que la rotation du personnel n'entraîne pas une dégradation de la qualité des services de conseil.

D'après le site web Euroguidance, dans le secteur éducatif, l'orientation professionnelle prend les formes suivantes :

- orientation et conseils dispensés pendant l'avant dernière année scolaire dans tous les types d'établissement ;
- orientation concernant les filières d'études ;
- service psychosocial en milieu scolaire ;
- orientation professionnelle assurée par l'Agence fédérale pour l'emploi ;
- services de conseil de l'enseignement supérieur.

Le Comité relève dans le rapport que dans le cadre du programme « Les trajectoires d'éducation jusqu'à la formation qualifiante – Diplôme et post-diplôme », lancé en 2010 par le Gouvernement fédéral en coordination avec les gouvernements des Länder, des mesures d'orientation ont été adoptées afin de prévenir le décrochage scolaire, d'éviter que des élèves ne restent bloqués dans le système de transition et d'avoir à disposition un vivier de jeunes travailleurs qualifiés grâce à la formation professionnelle. Quelque 1 000 établissements secondaires généraux et établissements spécialisés, 30 000 élèves, 700 tuteurs chargés de faciliter le passage entre le système scolaire et la formation professionnelle et 1 000 experts chevronnés (professionnels expérimentés) ont participé à ce programme. Environ 1 000 autres établissements scolaires et 1 200 autres tuteurs chargés de faciliter le passage entre le système scolaire et la formation professionnelle ont été subventionnés par l'Agence fédérale pour l'emploi conformément à l'article 421 s du Livre III du Code social allemand (une enveloppe de 481 millions d'euros a été allouée à ce programme sur le budget fédéral jusqu'en 2014). Le Gouvernement fédéral finance également des ateliers d'orientation professionnelle par le biais du Programme d'orientation professionnelle (« BOP »).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les fonctions, l'organisation et le fonctionnement des services publics et privés d'orientation professionnelle dans le système éducatif.

D'après le rapport, les dépenses consacrées à l'orientation professionnelle (basées sur les frais moyens de personnel et le coût global du matériel, y compris la part informatique, d'un service) sont passées de 303 millions d'euros en 2011 à 340 millions d'euros en 2014, ce montant comprenant la rémunération des conseillers spécialisés chargés des personnes

handicapées et de la réadaptation. Le nombre de conseillers (travaillant à temps plein) est passé de 3 845 en 2011 à 3 829 en 2014, en ce compris les conseillers chargés de l'orientation des titulaires d'un diplôme universitaire (834 en 2011, 859 en 2014), les conseillers spécialisés chargés des personnes handicapées et de la réadaptation (868 en 2011, 854 en 2014) et les conseillers chargé de l'orientation professionnelle des jeunes de moins de 25 ans (2 143 en 2011, 2 116 en 2014). Il n'apparaît pas clairement si ces chiffres concernent uniquement la formation professionnelle dans le système éducatif ou également la formation professionnelle sur le marché du travail. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse, d'une part, des données concernant l'orientation professionnelle dispensée dans le système éducatif (avec le nombre d'élèves/étudiants bénéficiaires) et, d'autre part, des données concernant l'orientation professionnelle dispensée sur le marché du travail. Il rappelle que des informations à jour doivent être systématiquement fournies dans tous les futurs rapports, et en particulier des données chiffrées concernant les ressources, les effectifs et le nombre de bénéficiaires de l'orientation professionnelle dispensée dans le système éducatif. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

### ***Orientation professionnelle sur le marché du travail***

Conformément aux articles 29 et suivants du Livre III du Code social, les services de l'emploi sont tenus de fournir gratuitement des services d'orientation professionnelle à tous ceux qui en font la demande. Le rapport rappelle quelles sont les tâches de conseil conférées par la loi à l'Agence fédérale pour l'emploi à destination des employeurs et des salariés. Le Comité comprend, d'après le rapport, que les mesures visant à renforcer les compétences de conseil de l'Agence fédérale pour l'emploi évoquées au sujet de l'orientation professionnelle dans le système éducatif concernent également l'orientation professionnelle sur le marché du travail.

Le rapport fait également mention des mesures prises pour améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi, et notamment de la mise en œuvre, depuis 2009, d'un programme d'intégration en quatre étapes (4PM) et de son plan de conseil (BeKo). Il est également prévu de développer en 2016 (soit hors période de référence) un réseau de services d'activation, de conseil et d'offres d'emploi. En ce qui concerne les services de conseil destiné aux employeurs, le rapport évoque la mise en place, en juillet 2013, de services de conseil sur les qualifications dans tous les bureaux de l'emploi du pays. Ce service a principalement pour but d'encourager les petites et moyennes entreprises à procéder à une planification et à un développement systématiques, stratégiques et prospectifs de leurs ressources humaines.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations actualisées sur le nombre total de membres du personnel et de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle. Il n'apparaît pas clairement du rapport si les chiffres indiqués à propos de l'orientation professionnelle dans le système éducatif concernent également la formation professionnelle sur le marché du travail. Le Comité rappelle que l'article 9 oblige les Etats à mettre en place et faire fonctionner un service destiné à aider gratuitement toute personne à résoudre ses problèmes en matière d'orientation professionnelle. Le droit à l'orientation professionnelle doit être reconnu tant au sein du système scolaire (information sur la formation et accès à la formation) qu'au sein du marché du travail (information sur la formation professionnelle et le recyclage, planification de carrière). L'orientation professionnelle doit être dispensée :

- gratuitement ;
- par un personnel qualifié (conseillers, psychologues et enseignants) et suffisamment nombreux ;
- à un nombre important de personnes et dans l'objectif d'atteindre le plus grand nombre possible de personnes ;
- et avec un budget adéquat.



En l'absence d'informations concernant ces points, le Comité n'est pas en mesure d'évaluer l'efficacité des services d'orientation professionnelle en Allemagne. En conséquence, il renouvelle sa demande d'informations et réserve, entre-temps, sa position sur cette question.

*Conclusion*

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

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 1 - Promotion de la formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

#### **Enseignement secondaire et supérieur**

Selon le rapport, le Gouvernement fédéral, les principales organisations professionnelles, les syndicats, les gouvernements des Länder et l'Agence fédérale pour l'emploi ont scellé, le 12 décembre 2014, une « Alliance pour la formation initiale et continue » qui succède au « Pacte national pour la formation professionnelle et la relève en main-d'œuvre qualifiée » (ou « Pacte de formation »). Les partenaires de l'Alliance sont convenus d'offrir jusqu'à 10 000 places de formation professionnelle assistée pour l'année 2015-2016. En outre, la possibilité de bénéficier d'une aide à la formation a été étendue à un public plus large. A l'avenir, le dispositif sera accessible à tous les jeunes ayant besoin de ce type d'assistance pour pouvoir entamer et mener à bien un programme de formation professionnelle.

Le Comité observe que le Gouvernement fédéral a l'intention de proposer une formation professionnelle assistée et davantage d'aides à la formation à l'avenir, afin de soutenir plus largement les jeunes qui suivent une formation professionnelle en entreprise dans le cadre du système de formation en alternance. Les entreprises peuvent également recevoir une aide par le biais de ce dispositif. En 2015, le secteur privé entend offrir 20 000 places de formation de plus qu'en 2014, ainsi que 500 000 stages chaque année à des fins d'orientation professionnelle.

Selon le rapport, tous les partenaires de l'Alliance veulent en outre participer à une campagne conjointe destinée à promouvoir la formation professionnelle au niveau national.

Le Comité relève dans le rapport que la formation professionnelle est dominée par le système de formation professionnelle dispensée en alternance en entreprise et en milieu scolaire. Plus de 520 000 nouveaux contrats de formation sont conclus chaque année. Environ 67 % des jeunes issus d'une filière d'apprentissage en 2013 ont été embauchés par l'entreprise qui les a formés. Ils ont ainsi été deux sur trois à avoir effectué sans heurts leur transition vers l'emploi. Dans les autres cas, le fait de posséder une qualification professionnelle crée à tout le moins des conditions propres à faciliter l'insertion professionnelle après une période de recherche d'emploi.

Le Comité prend note de l'initiative nouvelle lancée par le Gouvernement fédéral en matière de formation et enseignement professionnels (FEP), à savoir le programme « Jobstarter » en faveur du développement structurel, auquel a été allouée une enveloppe de 125 millions d'euros jusqu'en 2013. Ce programme permet de financer des projets contribuant à créer des places de formation supplémentaires dans les différentes régions et de recruter des apprentis en adéquation avec les besoins des entreprises. L'amélioration de la collaboration avec les partenaires locaux qui en résulte renforce la responsabilité régionale dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels, et constitue en même temps un levier de développement structurel.

Le Comité demande à être tenu informé de la mise en œuvre de ces programmes de formation professionnelle ; il demande notamment des précisions sur le nombre de bénéficiaires, le montant totale du financement et le pourcentage d'apprentis ayant trouvé un emploi à l'issue de leur formation.

#### **Mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures**

Le Comité relève dans un rapport Eurydice (*Funding for Education, Germany, 2014*) qu'en Allemagne le financement de l'éducation par les pouvoirs publics repose actuellement sur les principes suivants :

- la plupart des établissements d'enseignement sont gérés par les pouvoirs publics ;
- l'essentiel de leurs ressources provient de fonds publics ;
- certaines catégories de personnes qui suivent une formation perçoivent une aide pécuniaire de l'Etat qui leur permet de vivre et de faire leurs études ;
- les modalités de financement du système éducatif par les pouvoirs publics résultent de processus de prise de décisions d'ordre politique et administratif, aux termes desquelles les différentes formes de dépenses publiques consacrées à l'éducation sont réparties entre la Fédération, les Länder et les collectivités locales en fonction de la politique éducative et de critères objectifs.

S'agissant des dépenses que les pouvoirs publics consacrent à l'éducation, le Comité relève, toujours dans le rapport Eurydice, que les fonds alloués à cet effet par la Fédération, les Länder et les collectivités locales ressortent clairement dans les statistiques relatives au financement des budgets publics. Il apparaît ainsi qu'en 2011, le secteur public a affecté 110 milliards d'euros à la formation des jeunes hors milieu scolaire, aux centres d'accueil de jour de la petite enfance, aux établissements d'enseignement général et professionnel, aux établissements d'enseignement supérieur, aux aides financières pour les élèves et les étudiants, ainsi qu'à d'autres dépenses d'éducation. Ceci correspond à 4,2 % du PIB et à 19,7 % du budget total de l'Etat.

L'Allemagne a en outre dégagé 10,2 milliards d'euros supplémentaires pour l'éducation et la formation continue en entreprise. A cela s'ajoutent 10,5 milliards d'euros (dont 2,1 milliards apportés par le secteur privé) consacrés à la formation complémentaire. Enfin, 0,8 milliard a été investi dans la promotion de la formation continue.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 10§1 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 2 - Apprentissage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Selon le rapport, les aides à la formation professionnelle consistent en une indemnité de compensation du coût de la vie versée sous condition de ressources aux stagiaires suivant une formation en entreprise. La législation prévoit un droit à des aides à la formation professionnelle, financées, conformément à la loi relative à la promotion de l'emploi, à partir de contributions de l'assurance chômage. Le Comité note qu'en 2014, ils ont été 110 144 jeunes de moins de 25 ans à obtenir une telle aide.

En concertation avec les gouvernements des *Länder*, le Gouvernement fédéral a lancé le programme « Abschluss und Anschluss – Ausbildungsabschluss Bildungsketten bis zum » [Les trajectoires d'éducation jusqu'à la formation qualifiante – Diplôme et après diplôme]. Ce faisant, il suit une approche novatrice en coordonnant les services et possibilités proposés par les divers départements et agences au niveau de l'Etat ou des *Länder*. Cette initiative cherche à lutter contre le décrochage scolaire et à assurer un vivier de jeunes travailleurs qualifiés grâce à la formation professionnelle. Une enveloppe de 484 millions d'euros environ a été allouée à ce programme jusqu'en 2014.

Selon le rapport, quelque 113 000 jeunes scolarisés dans près de 3 000 établissements d'enseignement secondaire du cycle inférieur ou écoles spécialisées délivrant le certificat de fin d'études peuvent bénéficier d'un soutien favorisant l'accès à une profession pendant près de quatre ans.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 10§2 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

#### ***Personnes occupant un emploi***

Selon le rapport, le Gouvernement fédéral mène un large éventail d'activités qui visent à assurer une offre suffisante de main-d'œuvre qualifiée, en permettant notamment à un plus grand nombre de personnes de bénéficier d'une formation initiale ou continue.

La promotion de la formation continue constitue, selon le Livre III du code social, un élément clé des mesures actives en faveur de l'emploi et une importante contribution à la création d'un vivier de travailleurs qualifiés ainsi qu'au maintien ou à l'amélioration de l'employabilité des intéressés. Les dispositions régissant la promotion de la formation continue s'appliquent également aux prestations de base servies aux demandeurs d'emploi (cf. Livre II du code social). L'aide envisage aussi la possibilité d'une formation supplémentaire en vue d'une qualification professionnelle (recyclage). Les travailleurs peuvent bénéficier d'une aide lorsque cette formation est nécessaire pour leur insertion professionnelle s'ils sont au chômage ou pour éviter le risque de chômage, ou bien encore parce qu'ils n'ont pas de qualification professionnelle.

Lorsque les conditions préalables à l'obtention d'une aide sont remplies, les travailleurs reçoivent un bon de formation qui leur est remis par l'agence ou le centre pour l'emploi dont ils relèvent. Ce bon précise l'objectif de formation, la durée requise pour atteindre le but fixé, et sa validité géographique. Le titulaire peut, dans les conditions énoncées sur le bon, l'utiliser auprès d'un prestataire agréé de son choix, lequel doit être autorisé à dispenser des programmes de formation continue. La formation suivie doit également être agréée dans le cadre du dispositif de promotion de la formation continue.

Dans la mesure où l'offre de formation continue destinée aux salariés est principalement du ressort de l'employeur et du salarié concernés, l'aide en la matière est limitée au soutien de certaines catégories de personnes.

La loi relative à l'amélioration des chances d'insertion sur le marché du travail qui est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2012 a supprimé la limitation dans le temps que prévoyait la réglementation régissant l'offre, par les agences pour l'emploi, d'une aide à la formation continue aux travailleurs âgés (45 ans et plus dans les PME de moins de 250 salariés) et a assoupli les règles relatives au champ d'application et au montant de l'aide.

Le rapport indique par ailleurs que la possibilité de proposer une aide aux travailleurs de moins de 45 ans employés par une PME a en outre été prévue. L'aide est subordonnée à la prise en charge par l'employeur d'au moins 50 % des coûts de la formation. Ce dispositif expire fin 2019.

Les employeurs qui dispensent des salariés peu qualifiés de travailler tout en continuant de les rémunérer afin de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle peuvent recevoir une subvention de l'Agence fédérale pour l'emploi au titre des salaires dus pendant la durée de la formation. L'Agence fédérale pour l'emploi a poursuivi son programme spécial intitulé « Formation continue des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs âgés en poste dans les entreprises » sur la base des nouvelles dispositions élargies. Le Comité note que, pendant la période de référence, quelque 60 400 dossiers de ce type ont été financés grâce à ce programme dans le cadre des mesures d'aide à la formation professionnelle continue. L'enveloppe de 250 millions d'euros allouée au dispositif en 2011 sera portée à 280 millions par an sur la période 2012-2014.

### ***Personnes au chômage***

Le Comité se réfère à sa conclusion au titre de l'article 1§1, dans laquelle il a noté que le taux de chômage a encore diminué de 0,8 % pour s'établir à 5 % en 2014, soit moins de la moitié de la moyenne enregistrée pour les 28 pays de l'UE (10,2 %). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour pour la période de référence concernant les mesures de formation continue destinées aux chômeurs et leur taux d'activation.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 10§3 de la Charte de 1961.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Selon le rapport, l'Allemagne comptait 9,6 millions de personnes handicapées, dont, en décembre 2013, 7 548 965 ayant un handicap lourd. Selon les données chiffrées de 2012 du Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED), le pourcentage de personnes handicapées âgées de 30 à 34 ans ayant terminé des études supérieures était de 19,3 % contre 36,5 % pour les personnes valides. Le pourcentage de jeunes handicapés âgés de 18 à 24 ans qui ont abandonné leur scolarité était de 19 % contre 7,5 % chez les jeunes valides.

L'Allemagne a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif le 24 février 2009.

### **Définition du handicap**

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), dans laquelle il a relevé que l'article 2 §1 du Livre IX du Code social définit les personnes handicapées. Le rapport souligne que le handicap lourd est examiné par le Bureau de pension ou par les autorités compétentes selon la *Land law*.

### **Législation antidiscriminatoire**

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé.

### **Education**

Selon le rapport, l'octroi d'une aide à l'intégration dans l'éducation préscolaire dépend du degré d'invalidité ainsi que de restrictions potentielles sur la participation. L'Allemagne comptait 493 000 élèves qui recevaient le support spécial. Le nombre d'enfants ayant des difficultés d'apprentissage était de 197 000 (soit 40 % de tous les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers) et 79 000 (16 %) des élèves ayant des besoins particuliers liés à leur développement intellectuel. Le rapport souligne que le nombre d'élèves avec des difficultés d'apprentissage recevant un soutien était d'environ 61 000 de moins en 2012-2013 par rapport à 2000-2001, tandis que le nombre d'élèves recevant un soutien pour d'autres types de besoins a augmenté. Le Comité note que, d'après le rapport, le nombre d'élèves avec des besoins éducatifs particuliers participant à l'éducation intégratrice a augmenté (de 19 % en 2006 à 34 % en 2012), tandis que le nombre d'élèves scolarisés dans les écoles spéciales a diminué de 4 500 entre 2006 et 2012 (23 000).

Le rapport rappelle que la politique éducative relève des Ministres de l'éducation des *Länder* qui ne sont donc pas placés sous le contrôle du Gouvernement fédéral dans ce domaine, et mentionne un certain nombre d'initiatives prises pendant la période de référence :

- La recommandation relative à l'éducation des enfants et des jeunes handicapés dans les écoles inclusives du 20 octobre 2011 a adopté une nouvelle perspective favorable à l'éducation inclusive ayant pour objectif d'identifier et de surmonter les obstacles et d'assurer l'égalité d'accès à l'éducation pour tous. Le système éducatif inclusif concerne tous les types d'établissements scolaires.
- La Conférence permanente des Ministres de l'éducation et des affaires culturelles des *Länder* dans sa décision du 6 décembre 2012, a adopté les modifications des accords-cadres sur la formation et l'évaluation des postes d'enseignants afin de tenir compte des exigences de l'éducation inclusive.

- En outre, la Conférence nationale sur l'éducation inclusive, intitulée « Réussir l'inclusion ensemble, avec compétence et professionnalisme », s'est tenue les 17 et 18 juin 2013.
- Le Programme national visant à améliorer la qualité de la formation des enseignants à l'égard des exigences de l'inclusion, a reçu 500 millions € alloués par le Gouvernement fédéral sur une période de dix ans à partir de 2014.
- Les *Länder* fournissent régulièrement des informations sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'éducation inclusive dans les organes de la Conférence permanente des Ministres de l'éducation et des affaires culturelles des *Länder* et au moyen d'une enquête mise à jour annuellement.

En réponse au Comité, le rapport souligne que les jeunes handicapés ont accès à l'éducation à l'exception de ceux qui ne peuvent pas temporairement se rendre à l'école à cause d'une maladie. Le Comité note que, d'après le rapport, il n'est pas encore possible d'offrir tous les types d'éducation en milieu ordinaire à tous les enfants handicapés. Cependant, le rapport souligne l'augmentation significative du nombre d'élèves handicapés scolarisés en milieu ordinaire. Les parents dont la demande de l'éducation scolaire inclusive a été refusée, peuvent saisir le tribunal administratif. Le rapport précise que ni les Tribunaux ni les autorités chargés de surveiller les établissements scolaires dans des *Länder* ne disposent de données chiffrées concernant le nombre de telles demandes.

Quant aux autres questions posées par le Comité dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le rapport indique que l'éducation des enfants avec des besoins éducatifs particuliers est soumise aux règlements généraux en matière de surveillance d'établissement scolaire et d'assurance de la qualité dans les *Länder*, ce qui s'applique à tous les établissements scolaires. De plus, en 2013 a été introduit le nouveau droit à une place dans les établissements offrant des services de garde d'enfants pour tous les enfants à partir de l'âge d'un an. En 2013, 2 752 612 enfants entre un et sept ans, recevaient l'aide à l'intégration dans ces centres de soin de jour.

Au titre de §§ 29 ff du Livre III du Code social (SGB III), les offres d'orientation professionnelle sont également gratuites et disponibles pour les personnes handicapées. Le rapport souligne qu'en plus de site Internet où l'information est disponible en langue facile et en langue des signes, des textes sur le choix de carrières sont également offerts en langue facile. Le personnel d'environ 850 Agences fédérales de l'emploi aide notamment les personnes handicapées au cours de leur scolarité, formation et insertion professionnelle.

### **Formation professionnelle**

Dans sa conclusion précédente (Conclusion XX-1 (2012)), le Comité a demandé des informations sur les données chiffrées concernant la répartition des personnes handicapées entre les dispositifs de formation ordinaire et les centres et établissements spécialisés. Faute de trouver la réponse dans le rapport, le Comité réitère sa demande.

Le rapport souligne que la formation professionnelle des personnes handicapées est d'une grande importance et expose un certain nombre d'initiatives prises par le Gouvernement fédéral à cet égard :

- Le projet l' « Emploi sans barrières » (*Jobs ohne Barrieren*) lancé en 2004 et terminé en 2006 (en dehors de la période de référence), ayant pour but d'améliorer la situation des personnes handicapées et celles gravement handicapées dans la vie professionnelle. Ce projet a également porté sur la promotion de la formation des jeunes handicapés en visant à encourager les entreprises. Le rapport souligne la création de nombreux lieux de formation et d'emploi pour les personnes handicapées.
- Le projet « Job4000 », lancé en 2007 et terminé en 2013, a eu trois objectifs tels que l'emploi, la formation et le soutien. Quant à la formation professionnelle, le rapport indique que les employeurs qui assurent la formation d'une personne



gravement handicapée peuvent obtenir un paiement de 3 000 € de la part des services spécialisés en matière d'intégration. Si la personne concernée a terminé la formation et a été prise sur un poste avec une couverture d'assurance sociale obligatoire, l'employeur recevra un autre paiement de 5 000 €. Les *Länder* sont responsable de la mise en œuvre de ce projet.

Concernant les centres de formation spécialisés pour les jeunes, le rapport indique que 52 centres de formation spécialisés en Allemagne offrent quelque 13 000 places de formation pour environ 230 professions différentes. De plus, des programmes préprofessionnels sont proposés. Les centres soutiennent également les jeunes en réadaptation dans leur transition vers l'emploi. Le rapport indique qu'il ne dispose pas de données disponibles sur le nombre et les qualifications du personnel de centres. Concernant les centres de formation professionnelle – des services sociaux cherchant à intégrer les adultes handicapés dans le marché du travail – le réseau national contient 28 centres avec environ 15 000 places qui proposent plus de 180 cours de formation menant à une qualification reconnue. Le rapport indique qu'il ne dispose pas de données disponibles sur le nombre et les qualifications du personnel des centres.

Le Comité note que les ateliers de travail (au total 701) proposent des dispositifs de formation initiale et professionnelle adaptés aux personnes handicapées qui ne peuvent pas être employés en milieu ordinaire. Il ressort du rapport qu'en 2012 ces ateliers employaient 302 629 personnes, dont 14 543 étaient en phase d'initiation ou en formation, et 305 466 en 2013, dont 13 780 étaient en phase d'initiation ou en formation. Le rapport fait état des formations nécessaires pour les employés des ateliers et souligne que le ratio employés-personnes handicapées devrait être 1 : 6 en phase d'initiation ou en formation et 1 : 12 en phase de travail.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 15§1 de la Charte de 1961.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

### **Emploi des personnes handicapées**

Selon le rapport, l'Allemagne comptait environ 9,6 millions de personnes handicapées, dont, en décembre 2013, 3 329 474 en âge de travailler (15-65 ans) ayant un handicap lourd.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le Comité a demandé des informations sur la situation des autres personnes handicapées en âge de travailler employées sur le marché du travail ordinaire. En réponse, le rapport précise qu'il ne peut être fourni d'informations que sur le nombre de personnes lourdement handicapées occupant un poste dans des entreprises soumises à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (20 postes au moins). Le Comité note que ce nombre a augmenté pendant la période de référence : de 932 156 en 2011 à 964 650 en 2012 et 986 724 en 2013. Le nombre de personnes handicapées qui travaillaient dans des ateliers protégés en dehors du marché du travail est passé de 297 214 en 2011 à 305 466 en 2013.

Selon le rapport du Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED) de 2012, le taux d'emploi des personnes ayant un handicap modérés était de 69 %, tandis que 45 % pour des personnes ayant un handicap de degré entre 50 et 80 et seulement 26 % pour celles avec un degré de 90 à 100. Le taux de chômage des femmes handicapées était de 18,6 % contre 4,3 % pour les femmes non handicapées, tandis que le taux de chômage des hommes handicapés était de 19,4 % contre 5,1 % pour les hommes non handicapés.

### **Législation antidiscriminatoire**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le Comité a demandé des informations concernant le droit des personnes handicapées, quels que soient le type et le degré du handicap, à des aménagements raisonnables ; et si l'obligation d'aménagements raisonnables s'applique à toutes les personnes handicapées indépendamment de la nature et de l'origine de leur handicap. En l'absence de réponse, le Comité réitère sa demande.

### **Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées**

Le rapport souligne que la participation des personnes lourdement handicapées dans la vie professionnelle ainsi que dans la vie de la communauté est l'objectif de la politique du Gouvernement fédéral. Le rapport fait état des mesures visant à améliorer l'insertion professionnelle des personnes lourdement handicapées :

- Le système d'emploi obligatoire de personnes handicapées et de prélèvement compensatoire : Les entreprises employant vingt salariés ou plus sont tenues de compter dans leur effectifs un minimum 5 % de personnes lourdement handicapées. Faute de respecter cette obligation – en tout ou en partie -, les entreprises sont astreintes à un prélèvement compensatoire mensuel progressif, basé sur le degré de respect de telle obligation, versé aux services d'insertion. Le Comité note que le nombre d'emplois occupés par des personnes lourdement handicapées grâce à cette mesure a augmenté. En 2011, il était de 964 457 (le quota effectivement atteint a été de 4,6 %) contre 1 016 065 (le quota effectivement atteint a été de 4,7 %) en 2013.
- Aides à l'insertion et à l'apprentissage : le rapport indique que ces aides peuvent financer la formation interne ou une formation complémentaire pour les personnes lourdement handicapées. En règle générale, le montant d'une telle aide n'excède pas 70 % du salaire des salariés lourdement handicapées sur une

durée de 24 mois (ou plus si cela concerne des personnes âgées). Il y a eu 68 283 cas (510,4 millions €) en 2012 contre 56 939 (441,5 millions €) en 2013.

- Des prestations fournies par les services d'insertion sous forme d'assistance à l'exercice d'une activité professionnelle :
  - L'adaptation des lieux de travail et des lieux de formation au bénéfice de personnes handicapées. En 2011, il y a eu 9 379 cas (28,57 millions €) et 9 963 en 2012 (30,13 millions €).
  - Les aides en cas de dépenses exceptionnelles (des subventions pour coût salariaux comme compensation pour une performance réduite). En 2011, il y a eu 29 344 cas (97,51 millions €) et 31 707 en 2012 (105,62 millions €).
  - L'assistance au travail (par exemple, l'assistance personnelle pour les personnes ayant un handicap physique lourd ; l'aide à la lecture pour les personnes aveugles ou malvoyantes ; interprètes en langage des signes pour les malentendants, etc.). En 2011, il y a eu 2 425 cas (17,47 millions €) et 2 474 en 2012 (19,29 millions €).

De plus, le rapport souligne que les personnes lourdement handicapées bénéficient de certaines formes de protection spéciale et de soutien dans la vie professionnelle :

- Elles bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement. Elles ne peuvent pas faire l'objet d'un licenciement ordinaire ou sommaire si le bureau d'insertion n'a pas donné son accord préalable.
- Elles ont droit à des congés payés supplémentaires de cinq jours par année.
- Sous certaines conditions, y compris le degré de handicap, des avantages fiscaux (par exemple des déductions forfaitaires), l'exemption de la taxe de circulation ou de l'utilisation gratuite des transports publics peuvent être également demandés.

En outre, le rapport présente deux projets : le projet l' « Emploi sans barrières » (*Jobs ohne Barrieren*) lancé en 2004 et achevé en 2006 (en dehors de la période de référence), ayant pour but d'améliorer la situation des personnes handicapées et celles gravement handicapées dans la vie professionnelle, et le projet « Job4000 », lancé en 2007 et terminé en 2013, ayant trois objectifs – l'emploi, la formation et le soutien. Quant à l'emploi, le rapport indique que les employeurs qui embauchent une personne gravement handicapée, peuvent obtenir un soutien financier de la part du service d'insertion. Le projet est destiné aux personnes lourdement handicapées sans qualification professionnelle ou aux personnes ayant une déficience mentale ou intellectuelle. Il est prévu de créer au moins de 1 000 postes. Les Länder sont responsables de la mise en œuvre de ce projet.

Le Comité a demandé des informations concernant les incidences de la « gestion de l'insertion dans l'entreprise », décrite dans sa conclusion (Conclusions XIX-1 (2008)). Le rapport indique que l'obligation des employeurs de participer à la gestion de l'insertion dans l'entreprise est devenue une forme de protection contre le licenciement pour les employés souffrant d'une maladie, et ce, en raison des décisions des tribunaux du travail. De plus, le Gouvernement fédéral a commandé une étude sur l'adoption et la mise en œuvre de la gestion de l'insertion dans les entreprises. Il en ressort qu'il y a encore besoin d'optimisation dans la gestion de l'insertion.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Il note que tous les ressortissants des Etats appartenant à l'Espace économique européen (EEE), de même que les membres de leur famille, ont librement accès au marché du travail. Pendant la période de référence, un permis de travail était exigé des ressortissants des Etats parties à la Charte sociale suivants : Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie (jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014), Croatie, République tchèque (jusqu'au 30 avril 2011), Estonie (jusqu'au 30 avril 2011), Géorgie, Hongrie (jusqu'au 30 avril 2011), Lettonie (jusqu'au 30 avril 2011), Lituanie (jusqu'au 30 avril 2011), République de Moldova, Monténégro, Pologne (jusqu'au 30 avril 2011), Roumanie (jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014), Fédération de Russie, Serbie, République slovaque (jusqu'au 30 avril 2011), Slovénie (jusqu'au 30 avril 2011), l'« ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie et Ukraine.

### **Permis de travail**

En vertu de la loi de 2008 relative au séjour, telle que modifiée en 2013, les étrangers doivent obtenir un titre de séjour pour entrer et séjourner dans le pays. Un titre de séjour permet à son titulaire d'exercer une activité économique à condition que la loi l'y autorise ou que le titre de séjour l'admette expressément. Chaque titre de séjour doit en effet indiquer si l'exercice d'une activité économique est permis. Un étranger qui n'est pas titulaire d'un titre de séjour à des fins d'emploi ne peut occuper un emploi que si l'Agence fédérale pour l'emploi lui a donné son accord ou si un texte réglementaire stipule qu'il peut occuper l'emploi en question sans l'accord de l'Agence fédérale pour l'emploi. Si cette dernière donne son accord mais sous certaines conditions, ces conditions doivent figurer sur le titre de séjour.

D'après le rapport, la loi relative au séjour prévoit cinq types de titres de séjour. Les titres généraux de séjour, les cartes bleues européennes et les visas sont délivrés pour une durée limitée, à la différence des permis d'établissement et des titres de séjour permanent – UE. Ces deux derniers types de permis sont très similaires, la différence étant que le titre de séjour permanent – UE donne également le droit de se réinstaller dans un autre Etat membre de l'Union européenne.

### **Statistiques pertinentes**

Le rapport précise qu'au 31 août 2014, 7 401 000 habitants de l'Allemagne étaient des ressortissants étrangers et que ces derniers représentaient 9,1 % de la population. Selon le rapport 2015 de l'OCDE sur les évolutions récentes des flux et politiques migratoires, le registre central des étrangers a enregistré 1,15 millions d'étrangers venus en Allemagne en 2014. D'après la même source, la population étrangère en Allemagne (8,2 millions de personnes) était à son plus haut niveau jamais enregistré fin 2014 et avait augmenté de 7 % par rapport à 2013. Les groupes de ressortissants étrangers les plus importants venaient de Turquie (1,5 million), de Pologne (670 000), d'Italie (570 000), de Roumanie (360 000) et de Grèce (330 000). Le nombre de travailleurs étrangers a également augmenté à la suite de l'adhésion de nouveaux pays à l'Union européenne. En particulier, fin 2014, on dénombrait 21 000 titulaires d'une carte bleue européenne, dont 10 000 occupaient des emplois pour lesquels il y avait une pénurie de main-d'œuvre.

Le Comité a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions XX-1 (2012)) dans l'attente d'informations sur le nombre de titres de séjour à des fins d'emploi demandés, accordés et refusés et sur les principaux motifs de refus de ces titres. Sur ce point, le rapport précise que le nombre de titres de séjour à des fins d'emploi délivrés était de 65 996 en 2011, 62 714 en 2012, 62 974 en 2013 et 65 978 en 2014, et que le nombre de titres de séjour délivrés à des fins d'activité indépendante était de 3 831 en 2011, 3 988 en 2012, 4 430 en

2013 et 4 773 en 2014. Le rapport ajoute que compte tenu de la structure administrative fédérale du pays, la responsabilité de l'application de la législation sur les étrangers est, pour l'essentiel, décentralisée et incombe aux seize Länder. La délivrance des titres de séjour, également décentralisée, s'effectue au niveau municipal et est assurée par quelque 620 services locaux de l'immigration. Le nombre de demandes et de refus de titres de séjour n'est cependant pas enregistré à des fins statistiques, que ce soit au niveau municipal, au niveau des Länder ou au niveau national.

Le Comité prend acte du fait que, pendant la période de référence, le nombre d'immigrants et de travailleurs étrangers a continué d'augmenter. Toutefois, il souligne que, en l'absence de données sur le nombre de permis (premiers permis et renouvellements) accordés ou refusés, rapporté au nombre de demandes, concernant spécifiquement les ressortissants des Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE, ainsi que sur les motifs de refus de ces demandes, il n'est pas en mesure d'établir que la situation est conforme à l'article 18§1 de la Charte de 1961. Par conséquent, il considère que la situation n'est pas conforme à cette disposition et renouvelle sa demande d'informations.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que la réglementation existante soit appliquée dans un esprit libéral.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

### **Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle**

Le Comité a précédemment noté qu'en 2005, un permis unique faisant office de permis de travail et de titre de séjour avait été mis en place (Conclusions XIX-1 (2008) and XX-1 (2012)).

D'après le rapport, la loi de 2008 relative au séjour (telle que modifiée en 2013) prévoit actuellement trois types de permis de courte durée (titre général de séjour, carte bleue européenne, visa) et deux permis permanents (permis d'établissement, titre de séjour permanent – UE). Pour pouvoir obtenir un permis, l'intéressé doit démontrer qu'il est titulaire d'un passeport en cours de validité, qu'il est couvert par une assurance maladie et qu'il dispose de ressources financières suffisantes et d'un logement. Le Comité demande quelle est la durée de validité maximale d'un permis temporaire, quelles sont les formalités à remplir pour renouveler un permis ou changer de type de permis et sous quelles conditions un étranger peut solliciter un permis permanent (permis d'établissement ou titre de séjour permanent – UE).

Le Comité demande également si les ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE peuvent faire une demande d'autorisation de travailler alors qu'ils sont déjà en Allemagne, ou s'ils peuvent seulement le faire de l'étranger. Il rappelle que la conformité à l'article 18§2 suppose la possibilité d'accomplir les formalités en vue de la délivrance d'un permis de travail et de séjour aussi bien dans le pays de destination que dans le pays d'origine. Cela implique également que les délais d'obtention des documents requis (titre de séjour/permis de travail) soient raisonnables. A cet égard, le Comité relève dans le rapport qu'il n'existe pas de données statistiques concernant les délais d'obtention des permis. Il demande toutefois que le prochain rapport fournisse une estimation du délai moyen d'obtention d'un permis (pour les ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE).

### **Droits de chancellerie et autres taxes**

Le rapport précise que les droits administratifs demandés pour les permis délivrés en vertu de la loi relative au séjour, ainsi que les exonérations et réductions applicables, sont fixés conformément à l'Ordonnance régissant le séjour, telle qu'approuvée par le Bundesrat. Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité avait relevé qu'un permis de séjour d'une durée de validité d'un an coûtait 50 € et qu'un permis de séjour d'une durée de validité de plus d'un an coûtait 60 €, tandis que les taxes afférentes à la délivrance d'un permis d'établissement variaient entre 85 € et 200 €. Les montants des droits actuellement fixés par l'Ordonnance (§§44 et suivants) sont les suivants : 100 € pour un titre de séjour ou une carte bleue européenne d'une durée de validité maximale d'un an, 110 € pour un permis d'une durée de validité supérieure à un an, 135 € pour un titre de séjour permanent – UE et 135 € à 250 € pour un permis d'établissement.

Le Comité souligne qu'aux termes de l'article 18§2 de la Charte, les Parties s'engagent à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs. Il constate qu'en Allemagne, pendant la période de référence, il y a eu une augmentation des frais, ce qui n'est pas conforme à l'esprit de l'article 18§2 de la Charte. Il considère cependant qu'une augmentation des taxes et d'autres droits de chancellerie ne peut être considérée comme contraire à l'article 18§2 de la Charte, pour autant qu'elle soit dûment justifiée (par l'augmentation des coûts de traitement ou l'inflation par exemple) et qu'elle ne soit pas excessive. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les critères réglementaires établissant

le montant de ces droits – s'il correspond, par exemple, au coût réel du traitement de la demande de titre de séjour – et si des mesures sont prévues pour réduire les coûts pour les travailleurs ou les employeurs.

*Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

### **Accès au marché national de l'emploi**

D'après le rapport, la loi de 2008 relative au séjour (telle que modifiée en 2013) prévoit actuellement trois types de permis de courte durée (titre général de séjour, carte bleue européenne, visa) et deux permis permanents (permis d'établissement, titre de séjour permanent – UE). Le titulaire d'un titre de séjour peut exercer une activité économique si le titre en question l'admet expressément. Un étranger qui n'est pas titulaire d'un titre de séjour à des fins d'emploi ne peut occuper un emploi que si l'Agence fédérale pour l'emploi lui a donné son accord ou si un texte réglementaire stipule qu'il peut occuper l'emploi en question sans l'accord de l'Agence fédérale pour l'emploi. Si cette dernière donne son accord mais sous certaines conditions, ces conditions doivent figurer sur le titre de séjour.

Le Comité demande que le prochain rapport précise quelles conditions doit remplir un ressortissant d'un Etat partie à la Charte n'appartenant pas à l'EEE pour être autorisé à travailler en Allemagne, que ce soit en tant que salarié ou que travailleur indépendant, selon le titre de séjour sollicité. En particulier, il demande une nouvelle fois si et dans quelle mesure l'emploi des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE est soumis à une évaluation des besoins du marché du travail et à la règle selon laquelle les travailleurs issus de l'EEE sont prioritaires (Conclusions XX-1 (2012)). Le Comité demande également des informations actualisées sur les conditions à remplir pour obtenir un accès illimité au marché du travail allemand, pour renouveler un permis ou pour changer de type de permis (par exemple pour changer un titre de séjour à des fins d'emploi salarié en titre de séjour à des fins de travail indépendant, et vice versa). Il renouvelle aussi sa demande d'informations sur les mesures prises pour assouplir la réglementation régissant la reconnaissance des titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers.

Compte tenu de l'absence, dans le rapport, de réponses aux questions précédemment posées et du nombre d'aspects restant à clarifier, le Comité considère qu'il n'est pas établi que la réglementation existante ait été assouplie.

### **Conséquences de la perte de l'emploi**

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), dans laquelle il a noté que d'une part, les autorités compétentes pouvaient écourter le titre de séjour d'un étranger si sa relation de travail avait pris fin prématurément et que, d'autre part, les pouvoirs discrétionnaires des autorités étaient, dans ce domaine, limités – elles devaient notamment examiner tous les faits pertinents en l'espèce et leurs décisions étaient soumises à un contrôle judiciaire. En particulier, le Comité a noté que la décision dépendait de la question de savoir si l'intéressé pouvait subvenir à ses besoins pendant la période qui lui était nécessaire pour trouver un nouvel emploi. Il a par ailleurs demandé si la pratique légale consistant à limiter rétroactivement la durée d'un permis de séjour n'était appliquée qu'en cas d'abus potentiel d'un travailleur étranger ou si elle l'était dès lors qu'un travailleur qui avait perdu son emploi n'était pas à même de subvenir à ses besoins d'une autre manière. En l'absence d'informations dans le rapport à cet égard, le Comité demande une nouvelle fois dans quelles circonstances la perte prématurée d'un emploi peut entraîner le retrait d'un titre de séjour.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que la réglementation en vigueur ait été assouplie.



## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Allemagne.

Il renvoie à sa conclusion précédente ((Conclusions XX-1 (2012)) dans laquelle il a noté qu'un passeport pouvait être refusé dans des cas spécifiques, à de strictes conditions (article 7.1 de la loi relative aux passeports) ou retiré (article 8 de la loi précitée) lorsqu'il existait des motifs raisonnables de croire que le demandeur représentait une menace pour la sécurité intérieure ou extérieure ou pour d'autres intérêts majeurs de la République fédérale d'Allemagne, ou qu'il cherchait à échapper à des poursuites. Le rapport n'indique pas de changements par rapport à cette situation, que le Comité a jugée conforme à la Charte.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 18§4 de la Charte de 1961.



janvier 2017

## **Charte sociale européenne de 1961**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-1 (2016)

### **GRECE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le rôle du Comité européen des Droits sociaux (le Comité) consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne de 1961 (la Charte de 1961) et le Protocole additionnel de 1988 (le Protocole additionnel). Le Comité adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.

Le présent chapitre concerne la Grèce qui a ratifié la Charte de 1961 le 6 juin 1984. L'échéance pour remettre le 26<sup>e</sup> rapport était fixée au 31 octobre 2015 et la Grèce l'a présenté le 23 mars 2016. Le 27 octobre 2016, le Comité a reçu des informations complémentaires du Bureau européen pour l'objection de conscience en ce qui concerne l'article 1§2. Ces informations ont été communiquées au Gouvernement grec.

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

- droit au travail (article 1),
- droit à l'orientation professionnelle (article 9),
- droit à la formation professionnelle (article 10),
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15),
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 1 du Protocole additionnel de 1988),

La Grèce a accepté tous les articles du groupe ci-dessus.

La période de référence est fixée du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2014.

Les Conclusions relatives à la Grèce concernent 16 situations et sont les suivantes :

- 7 conclusions de conformité : articles 9, 15§1, 18§1, 18§2, 18§3 et 18§1 ;
- 3 conclusions de non-conformité : articles 1§1, 1§2 and 15§2.

En ce qui concerne les 6 autres situations, régies par les articles 1§3, 1§4, 10§1, 10§2, 10§3 et 10§4, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation. Le Comité considère que le défaut d'informations demandées constitue une violation de l'obligation au rapport souscrite par la Grèce en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande au Gouvernement de corriger cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

#### **Article 10§1**

- La Loi n° 4186 du 17 septembre 2013 réorganise le système de formation pour les adultes. Dans le cadre éducatif organisé en dehors du système éducatif formel, la formation professionnelle initiale, les élèves peuvent obtenir des certificats reconnus au niveau national suite à la formation professionnelle initiale, continue et la formation générale des adultes.

#### **Article 15**

- La loi n° 4115 du 30 janvier 2013 prévoit la transformation des établissements d'éducation spécialisée et de formation en Centres d'éducation spécialisé et de soutien et la création d'un réseau scolaire pour l'éducation et le soutien. Ce réseau a notamment mission de promouvoir l'intégration et l'inclusion des personnes handicapées dans l'éducation.
- La loi n° 3996/2011 relative à la réforme du corps des inspecteurs du travail, réglementation des questions de sécurité sociale et autres disposition, entrée en vigueur le 5 août 2011, a institué le corps des inspecteurs du travail qui sont

désormais chargés de suivre l'application du principe de l'égalité de traitement également pour ce qui concerne les personnes handicapées

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à la santé au travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2016.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

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

#### ***Situation de l'emploi***

Selon les données Eurostat, le taux de croissance du PIB s'est sérieusement dégradé durant la période de référence ; la baisse a été brutale en 2011 (-9,5 %) et en 2012 (-7,3 %). Au cours des deux années suivantes, il s'est un peu redressé (-3,2 % en 2013, 0,7 % en 2014). Il est resté nettement inférieur à la moyenne des 28 pays membres de l'UE (1,4 % en 2014).

Le taux global d'emploi a légèrement reculé pendant la période de référence, puisqu'il est passé de 55,1 % en 2011 à 49,4 % en 2014. Il est resté très inférieur à la moyenne des 28 pays membres de l'UE (64,9 % en 2014).

Le taux d'emploi des hommes a enregistré une forte baisse : de 73 % en 2009, il est passé à 58 % en 2014, un taux sensiblement inférieur à la moyenne des 28 pays membres de l'UE (70,1 % en 2014). Le taux d'emploi des femmes a également fléchi : de 48,9 % en 2009, il n'était plus que de 41,1 % en 2014, soit un taux très inférieur à la moyenne des 28 pays membres de l'UE (59,6 %). Le taux d'emploi des travailleurs âgés a reculé de 42,4 % en 2009 à 34 % en 2014, soit plus de quinze points en dessous de la moyenne des 28 pays membres de l'UE (51,8 % en 2014).

Le chômage a progressé : de 21,4 % en 2011, il s'est établi à 24,5 % en 2014, soit à un niveau bien supérieur à la moyenne des 28 pays membres de l'UE (10,2 %).

Le taux de chômage des jeunes s'est aggravé : de 44,7 % en 2011, il a atteint le niveau alarmant de 52,4 % en 2014.

Durant la période de référence, le chômage de longue durée (en pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans) a fortement augmenté, passant de 8,8 % en 2011 à 19,5 % en 2014.

Le Comité note que la situation sur le marché de l'emploi a continué de subir les effets de la crise économique pendant la période de référence, comme le montre en particulier l'évolution alarmante des indicateurs en matière d'emploi.

#### ***Politique de l'emploi***

Le Comité relève dans le rapport que les autorités grecques ont pris toute une série de mesures afin de contenir le chômage, de préserver les emplois existants et d'en créer de nouveaux, d'intégrer les jeunes et les groupes vulnérables dans le marché de l'emploi, de favoriser les initiatives entrepreneuriales et de soutenir les secteurs les plus durement touchés par la crise financière.

Le Comité note également que l'initiative « garantie pour la jeunesse » de l'Union européenne a été reprise au niveau national et bénéficie d'un budget de 340 millions d'euros (financés à 50 % par l'UE et à 50 % par la Grèce).

Le Comité prend note des mesures actives en faveur de l'emploi citées dans le rapport (programmes en faveur des jeunes travailleurs indépendants et des chômeurs âgés, introduction d'un « chèque emploi » pour permettre aux jeunes d'acquérir une expérience de travail (12 000 bénéficiaires)).

Le Comité note cependant que le rapport ne donne pas de chiffres sur le taux d'activation et les dépenses publiques consacrées en Grèce aux politiques actives en faveur de l'emploi.

La Comité note que les mesures prises en faveur de l'emploi n'étaient pas suffisantes pour contrer la situation difficile de l'emploi dans le pays. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961 au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

## **Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Grèce. **Il prend également note des informations figurant dans les commentaires du Bureau européen pour l'objection de conscience (EBCO-BEOC), enregistrés le 7 novembre 2016 et dans ceux de la Commission nationale grecque des droits de l'homme (GNCHR), enregistrés le 16 novembre 2016.**

### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

Le Comité a examiné précédemment le cadre juridique dans ses Conclusions XIX-1 (2008) et XX-1 (2012). Il rappelle que la loi n° 3304/2005 sur l'application du principe de l'égalité de traitement, indépendamment de l'origine raciale ou ethnique, des convictions religieuses ou autres, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, protège toutes les personnes contre la discrimination et s'applique, entre autres, en matière d'accès à l'emploi, de profession, de conditions d'emploi et de conditions de travail.

Le Comité a noté précédemment que l'Inspection du travail, habilitée à engager des poursuites pénales contre les employeurs ou, dans certains cas, à leur infliger des amendes, effectuait des inspections sur les lieux de travail pour veiller à la bonne application de la législation. Le Comité a demandé des informations sur le nombre d'affaires de discrimination constatées par l'Inspection du travail (Conclusions 2012). Le rapport indique que la Direction de la planification et de la coordination pour les relations professionnelles, dépendant du siège de l'Inspection du travail (SEPE), a élaboré à cet effet un tableau permettant la saisie de données statistiques détaillées et le suivi de la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans le travail et l'emploi. Ce tableau est rempli par les antennes régionales de l'Inspection du travail, ce qui fait que tout nouveau cas de violation y est rapidement consigné. Le rapport indique également que la majorité des violations répertoriées dans le rapport d'activité annuel de l'Inspection du travail sont liées à des questions de discrimination fondée sur le sexe, car c'est le motif le plus fréquemment invoqué par les salarié(e)s, même si l'Inspection du travail offre la possibilité de porter plainte pour violation du principe d'égalité de traitement en général.

Le Comité a noté précédemment que le Médiateur grec assure que la loi contre la discrimination mentionnée ci-dessus (loi n° 3304/2005) est appliquée par : 1) le secteur public ; b) les collectivités locales et régionales ; 3) les autres organes publics, les personnes morales de droit privé, les entreprises et les organisations contrôlées par l'Etat ou les établissements de droit public. Le Comité note que le Médiateur a compétence, en vertu de la loi anti-discrimination, pour faire appliquer le principe d'égalité de traitement uniquement dans les services publics. Le Comité note aussi l'observation faite par le Réseau européen sur l'égalité en droit dans l'édition 2015 de son rapport par pays, selon laquelle la compétence du Médiateur devrait être élargie au secteur privé. Le Comité souhaite que le Gouvernement s'exprime sur ce point et précise si un organe similaire au Médiateur existe pour assurer l'application de la loi anti-discrimination dans le secteur privé.

Le Comité a demandé des informations concernant le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux (Conclusions XX-1 (2012)). Le rapport indique qu'il n'y a aucune donnée supplémentaire sur le nombre d'affaires de discrimination déferées à la justice. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les activités du Médiateur grec et sur toute décision juridique prononcée par les tribunaux dans des affaires de discrimination à l'embauche, précisant leur nature, leur issue et les indemnités versées aux salariés.

Le Comité avait précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que l'accès des ressortissants des Etats parties non membres de l'Union européenne aux emplois de la fonction publique était limité de façon excessive (Conclusions



XX-1 (2012), XIX-1 (2008), XVIII-1 (2006)). Le rapport indique que les règles applicables à l'accès de ressortissants de pays tiers à des postes de la fonction publique sont restées inchangées pendant la période de référence. Le rapport ajoute que des ressortissants d'Etats non membres de l'Union européenne peuvent être recrutés sur des postes spécifiques : enseignants, musiciens dans des orchestres de musique classique, personnel médical dans des infirmeries et des hôpitaux. Il est également possible de recruter des ressortissants étrangers sous contrat de droit privé à durée déterminée sur des programmes ou des projets financés par des organisations internationales, des programmes de recherche ou d'assistance technique ou pour remplir des obligations découlant de conventions avec des organisations internationales. Le Comité rappelle que les ressortissants d'Etats parties à la Charte non membres de l'Union européenne ne peuvent pas travailler dans certains secteurs de la fonction publique grecque, même à des postes n'impliquant pas l'exercice de la puissance publique. Il maintient donc sa précédente conclusion de non-conformité au motif que l'accès des ressortissants des pays non membres de l'UE aux emplois de la fonction publique est limité de façon excessive.

Le Comité a noté précédemment que les travailleurs roms et immigrés – albanais, roumains, bulgares et égyptiens notamment – peinaient encore à trouver un emploi. Il a demandé des informations sur les mesures prises pour combattre la discrimination à l'encontre de ces groupes (Conclusions XX-1 (2012)).

Le rapport indique que, depuis 2007, les ressortissants roumains et bulgares ne se heurtent plus à aucun problème d'inégalité et de discrimination sur le marché du travail étant donné qu'ils sont citoyens de l'Union européenne. Concernant les ressortissants albanais et égyptiens, le rapport indique que le Code des migrations et de l'intégration sociale – loi n° 4251/2014 (ci-après « le code ») a établi un cadre juridique détaillé pour la politique nationale d'immigration, assorti d'orientations professionnelles claires pour les ressortissants de pays tiers immigrant légalement en Grèce. Le rapport précise que le cadre juridique existant, tel que défini par le code et l'acquis de l'Union européenne en matière d'immigration légale, garantit la défense et le respect absolu des droits fondamentaux des travailleurs immigrés, sans discrimination de nationalité. La Grèce a conclu des accords bilatéraux avec l'Albanie et l'Egypte dans le domaine des migrations.

Le Comité prend note, dans une demande directe de l'OIT-CEACR, des informations concernant les mesures envisagées dans le cadre du Plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration sociale des Roms 2012-20 (Demande directe (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015), Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958).

Le Comité note cependant que le Commissaire européen aux droits de l'homme a regretté « la stigmatisation des migrants dans les politiques grecques et le fait que les autres groupes, à savoir les Roms, les membres de la minorité musulmane, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) et les défenseurs des droits de l'homme soient pris pour cibles » dans des discours haineux. Il a également mentionné l'absence d'une politique détaillée pour promouvoir l'intégration des migrants et améliorer les relations intercommunautaires et le dialogue interculturel (Rapport de Nils Muižnieks, Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, CommDH(2013)6, 16 avril 2013).

Le Comité demande que le prochain rapport rende compte des mesures adoptées pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les membres de tous les groupes ethniques et religieux en matière d'accès à l'emploi et à des professions spécifiques et en ce qui concerne les conditions générales d'emploi. Le Comité demande que le Gouvernement, en particulier, fournisse des informations sur les mesures prises dans le cadre du Plan d'action pour l'intégration sociale des Roms et sur leurs effets.

## **2. Interdiction du travail forcé**

### **Travail des détenu(e)s**

Le Comité a examiné la situation des détenu(e)s lors du précédent cycle d'appréciation. Il note d'après le rapport qu'aucun changement n'a intervenu dans la législation grecque pendant la période de référence en ce qui concerne l'emploi des détenu(e)s qui est régi par les articles 41 et 42 du Code correctionnel (Loi n° 2776/1999).

Le Comité se réfère de nouveau à son Observation interprétative de l'article 1§2 (Conclusions XX-1/2012) et demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur la protection sociale des détenu(e)s travaillant pendant leur détention (en matière d'accident du travail, de chômage, de maladie et de retraite).

### **Travail domestique**

Le Comité note d'après le rapport que la législation en vigueur définit le travailleur domestique comme tout travailleur lié par un contrat de travail qui fournit le travail rétribué en dehors d'une entreprise, principalement pour effectuer des travaux ménagers pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille ou pour assurer des soins personnels auprès des personnes âgées ou malades. Les travailleurs domestiques qui vivent au domicile de leur employeur sont qualifiés d'employés de maison résidents. Les dispositions légales concernant les heures de travail, le repos dominical, les jours fériés, le travail de nuit, les jours de repos, le travail supplémentaire et les heures supplémentaires ainsi que les déplacements, ne sont pas applicables à cette catégorie de travailleurs. Toutefois, l'employeur doit prendre des mesures pour protéger leur santé et leur moralité et rendre possible l'exercice de leur religion et de leurs droits politiques (article 663 du code civil). Le rapport indique que les dispositions légales transposant la Directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et la Directive 93/104/CE sur l'organisation du temps de travail ne s'appliquent pas aux travailleurs domestiques. En revanche, les dispositions sur le congé payé s'appliquent à tous les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques résidents : droit au congé payé et indemnité de vacances. Ils ont droit également à une indemnité pour la résiliation du contrat de travail. La rémunération des travailleurs domestiques est régie par la loi 1876/1990 qui s'applique à tous les travailleurs liés par une relation de travail de droit privé.

Le Comité note que l'article 9 de la Constitution grecque interdit l'inspection des domiciles. Cependant, les travailleurs domestiques ont le droit de saisir l'inspection du travail pour dénoncer les violations du droit du travail par leur employeur. Si le conflit de travail n'est pas résolu à l'amiable, l'affaire est renvoyée devant les tribunaux compétents. En outre, l'inspection du travail mène une campagne d'information destinée aux travailleurs domestiques sur leurs droits et les obligations des employeurs.

Le rapport indique que les travailleurs domestiques de nationalité étrangère ont le droit de changer d'employeur en cas d'abus ou de démission à condition de ne pas changer au cours de la validité du permis de séjour de métier pour lequel le visa d'entrée a été accordée et de compagnie d'assurance (l'article 15 de la loi 4251/2014, OG vol. A ' / 80).

En se référant à son Observation interprétative de l'article 1§2 (Conclusions XX-1/2012) en ce qui concerne le travail dans une entreprise familiale, le Comité demande les informations dans le prochain rapport sur les dispositions légales mises en place pour lutter contre telles formes d'exploitation qu'un nombre d'heures de travail excessif ou une rémunération inadéquate, et les mesures prises pour superviser l'application de ces dispositions.

### **3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

#### ***Service civil en remplacement du service militaire***

Le Comité avait précédemment jugé la situation non conforme à la Charte de 1961 sur ce point au motif que la durée du service alternatif était excessive dans sa décision du 25 avril 2001 sur le bien-fondé de la réclamation n° 8/2000 Conseil quaker pour les affaires européennes (QCEA) c. Grèce, puis dans ses conclusions ultérieures. Dans sa dernière conclusion (Conclusions XX-1/2012), le Comité a noté qu'en dehors de la période de référence la durée du service alternatif a été réduite en mettant la situation en conformité avec la Charte de 1961. Ceci a été confirmé dans le cadre du suivi de la réclamation susmentionnée (Constats 2015).

A ce sujet, le Comité a reçu des commentaires du Bureau européen pour l'objection de conscience (EBCO-BEOC) et de la Commission nationale grecque des droits de l'homme (GNCHR) qui considèrent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961. Ils considèrent, en effet, qu'il y a un traitement discriminatoire pour deux catégories d'objecteurs de conscience : ceux à qui l'on demande d'effectuer un service alternatif complet de 15 mois au lieu du service militaire complet de 9 mois et ceux à qui l'on demande d'effectuer un service alternatif réduit de 5 mois au lieu d'un service militaire réduit de 3 mois.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à ce sujet.

#### ***Durée minimale de service dans les forces armées***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1/2012), le Comité a souligné que toute durée minimale de service dans les forces armées doit être raisonnable et que lorsqu'une durée minimale est prolongée du fait des études ou des formations dont la personne concernée a pu bénéficier, la durée doit être proportionnée à celle des études ou des formations. De même, tous les frais et coûts devant être remboursés du fait d'une rupture anticipée du service doivent eux aussi être proportionnés. Le présent rapport ne fournissant pas d'informations sur la situation en Grèce sur ce point, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur l'impact des études ou des formations effectuées par un militaire sur la durée de son service dans les forces armées professionnelles ainsi que sur les répercussions financières éventuelles liées à une rupture anticipée du service.

#### ***Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation***

Le Comité note d'après le rapport qu'en vertu de la loi 1545/1985 sur le système national de protection des chômeurs, le chômeur qui n'accepte pas d'offre d'emploi dans son secteur professionnel au sens large (professions ou spécialités proches du dernier emploi, formation ou expérience) ou refuse de suivre des cours de formation professionnelle organisés par l'Agence nationale pour l'emploi (OAED) ou d'autres organes coopérant avec celle-ci, perd son allocation de chômage. Les décisions du ministre du travail, de la sécurité sociale et de la solidarité sociale, émises en consultation avec l'OAED, déterminent, dans les grands groupes, les professions connexes, spécialités ou travaux qui forment les secteurs professionnels au sens large. Le refus d'une offre d'emploi qui ne fait pas partie du secteur professionnel au sens large ne cause pas la perte des prestations de chômage.

En se référant à son Observation interprétative de l'article 1§2 figurant dans l'Introduction générale aux Conclusions XX-1/2012, le Comité demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur les recours dont disposent les personnes concernées pour contester la décision de suspendre ou supprimer les prestations de chômage.

#### ***Travail et vie privée***

Le Comité prend note de l'article 5 de la loi 3846/2010 sur les garanties pour la sécurité au travail qui régleme le télétravail.

Le Comité rappelle que le droit à un travail librement entrepris comprend le droit d'être protégé contre l'immixtion dans la vie privée. Le présent rapport ne fournissant pas d'informations sur ce point, le Comité demande que le prochain rapport indique les mesures prises par l'Etat pour veiller à ce que les employeurs tiennent dûment compte de la vie privée des salariés dans l'organisation du travail et pour s'assurer que toute immixtion dans leur vie privée est interdite et, au besoin, sanctionnée (Observation interprétative de l'article 1§2, Conclusions XX-1/ 2012).

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 au motif que l'accès des ressortissants des pays non membres de l'UE aux emplois de la fonction publique est limité de façon excessive ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

## Article 1 - Droit au travail

### Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

Il a demandé, dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012), des informations sur les principaux indicateurs quantitatifs utilisés pour apprécier l'efficacité des services publics de l'emploi. Il a considéré que l'absence de ces informations était incompatible avec l'obligation de la Grèce de présenter des rapports au titre de la Charte de 1961 et que le Gouvernement était tenu de les fournir dans le rapport suivant relatif à cette disposition.

Le rapport présente, dans sa réponse au Comité, un certain nombre de données relatives à l'exercice 2014, recueillies par l'Office pour l'emploi et la main-d'œuvre – *OAED* – et d'autres organismes publics : a) nombre de postes notifiés vacants au service public de l'emploi : 52 671 ; b) nombre de placements effectués par le service public de l'emploi : 1 566 139 ; c) taux de placement (c.-à-d. pourcentage de placements par rapport au nombre de postes notifiés vacants) : 90 % ; d) placements effectués par le service public de l'emploi en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail : 3,02 % ; e) nombre de conseillers du service public de l'emploi s'occupant des placements : 675 ; f) ratio entre le personnel chargé du placement et les demandeurs d'emploi inscrits : 1 pour 1 501. La relation entre ces données n'est pas compréhensible et ne permet pas au Comité d'apprécier l'efficacité des services de l'emploi en Grèce. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des commentaires sur la relation susmentionnée et des données chiffrées pour chaque exercice de la période considérée, assorties de tableaux comparatifs et de commentaires. Il demande également quelles sont les parts de marché respectives des services de placement publics et privés, c.-à-d. la proportion de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail.

Dans une autre source (*'An evaluation of the social and employment aspects and challenges in Greece'* [La situation sociale et de l'emploi en Grèce : constats et enjeux], note d'orientation du Parlement européen, janvier 2014 – Document PE publié sous la cote 497.760), le Comité relève : « ... Les efforts actuels de réforme portent essentiellement sur la restructuration de l'OAED : ce projet, qui est soutenu par le Fonds social européen, prévoit une multitude d'actions et de mesures à mettre en œuvre au cours des deux prochaines années. La réforme de l'OAED est de toute évidence cruciale pour la Grèce, car seul un organisme moderne et efficace peut s'attaquer de manière efficace au taux de chômage record. A cet égard, la meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emplois est un problème qui mérite une attention particulière. Trois points sont à surveiller dans la mise en œuvre de la réforme : le premier concerne les ressources humaines ... ; le deuxième concerne les trois groupes de la population, à savoir les jeunes, les travailleurs âgés et les immigrés ... ; le dernier point concerne la question de la collaboration avec d'autres structures servant d'intermédiaires... ; le Gouvernement grec doit déterminer si les agences privées de placement peuvent ou non fonctionner comme des entreprises et, dans l'affirmative, dans quelles conditions. Pour établir des liens de collaboration avec d'autres intermédiaires, il est évident qu'il faut mettre en place un nouveau cadre réglementaire qui définisse un code de pratique commun, fixe des règles que doit respecter cette collaboration et exploite les synergies ». Le Comité demande que le prochain rapport commente ces observations et donne des informations à jour sur tout fait nouveau concernant l'OAED qui serait intervenu pendant la période de référence.

### Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que les services publics de l'emploi fonctionnent de manière efficace.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

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

La Grèce ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte de 1961, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelle des travailleurs adultes ainsi que l'orientation et la formation professionnelle des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) et à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1).

En revanche, il a ajourné sa conclusion en ce qui concerne les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelle des travailleurs (article 10§3). Pour les mêmes raisons, le Comité ajourne sa conclusion sur l'article 1§4.

### *Conclusion*

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

## **Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle**

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

Il a précédemment noté (Conclusions XIX-1 (2008)) que la loi n° 3304/2005 relative à l'égalité de traitement interdit la discrimination directe et indirecte pour l'accès à tous les types et tous les niveaux d'orientation professionnelle. Le rapport confirme que l'actuel cadre régissant les services de conseil et d'orientation professionnelle et les services de développement de carrière garantit l'égalité de traitement aux ressortissants des autres Etats parties à la Charte en matière d'orientation professionnelle. Différentes mesures, décrites dans le rapport, ont été prises pour faciliter, dans la pratique, l'accès des ressortissants étrangers à l'orientation professionnelle.

En ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées, que ce soit dans le système éducatif ou sur le marché du travail, le Comité se réfère à l'appréciation qu'il a portée au titre de l'article 15 de la Charte.

Le Comité prend note des réformes institutionnelles engagées durant la période référence dans le domaine de l'orientation professionnelle. Ainsi, le cadre opérationnel des centres de conseil et d'orientation professionnelle a été actualisé en 2012, à la suite de la fusion, en 2011, de plusieurs organismes chargés de l'orientation professionnelle, dont le Centre national pour l'orientation professionnelle (EKEP). Les fonctions de coordination de l'EKEP ont été confiées en 2013 à une nouvelle structure, l'Organisation nationale pour la certification des qualifications et l'orientation professionnelle (EOPPEP). Par ailleurs, un département indépendant d'orientation professionnelle a été créé en 2014 au sein du ministère de la Culture, de l'Education et des Cultes.

L'EOPPEP, placée sous la tutelle du ministère de la Culture, de l'Education et des Cultes, a un large domaine d'activités. Concernant l'orientation professionnelle, elle est chargée, au niveau national, de fournir une assistance technique aux ministères de l'Education et du Travail ; d'élaborer et de mettre en œuvre une politique nationale en matière d'orientation professionnelle ; de coordonner et d'encourager la coopération entre les parties prenantes et les prestataires de services d'orientation professionnelle ; de développer des services d'orientation professionnelle viables ainsi que des services de développement de carrière et des outils d'information afin d'aider tous les citoyens, quel que soit leur âge ou leur niveau d'éducation ; de renforcer les compétences des conseillers professionnels et de définir des critères de qualité pour les prestataires de services d'orientation (pour plus de détails, se reporter au rapport).

Le Comité prend note des activités, décrites dans le rapport, réalisées par l'EOPPEP pendant la période de référence en vue d'établir des normes de qualité pour les conseillers publics et privés dans le système éducatif et sur le marché de l'emploi et de former ces conseillers. Il relève en particulier : l'organisation de 27 séminaires de formation pour les agents chargés de fournir des services de conseil, d'orientation professionnelle et de soutien aux organismes publics et privés dans le secteur de l'éducation, de la formation et de l'emploi (plus de 1700 participants au total) ; la publication d'un code de conduite destiné aux services de conseil et d'orientation professionnelle ; la préparation et la certification du profil professionnel du conseiller emploi/orientation professionnelle (plus de 5000 professionnels du secteur de l'orientation professionnelle seront certifiés) ; le développement d'études sectorielles et l'élaboration de guides d'autoévaluation pour les conseillers et organismes d'orientation professionnelle afin de garantir la qualité des services ; une Etude préparatoire – Recherche sur la conformité avec les critères qualité dans les structures de conseil et d'orientation professionnelle de l'éducation et de la formation initiale ; la création du Forum IRIDA pour l'orientation professionnelle tout au long de la vie afin de faciliter la coopération et la coordination des organismes et conseillers d'orientation professionnelle ; la constitution d'un annuaire répertoriant les organismes privés de conseil et d'orientation professionnelle ; la mise en œuvre de programmes spécifiques (E-GUIDE+ : orientation professionnelle de qualité pour les demandeurs d'emploi défavorisés et migrants ; projet

Inno-Career : développement d'un prototype de système de formation pour les conseillers d'orientation professionnelle).

Le rapport fait également état de plusieurs mesures destinées à assurer la diffusion des informations pertinentes. Des informations sur l'orientation professionnelle sont ainsi publiées sur les portails internet de l'EOPPEP, lesquels sont ouverts à toutes les parties prenantes sans restriction et interconnectés avec les sites de l'Office de la main-d'œuvre et de l'emploi (OAED) et du ministère de la Défense nationale, afin que les informations soient à la disposition d'un nombre aussi large que possible de bénéficiaires. En plus des sites destinés spécifiquement aux jeunes et aux adultes (voir ci-dessous), le rapport se réfère à « Navigator », la base de données nationale des possibilités d'éducation créée en 2009 et régulièrement mise à jour, qui est connectée aux bases de données nationales d'autres pays européens, ainsi qu'au portail européen Ploteus sur les « possibilités d'éducation et de formation en Europe ». L'EOPPEP produit aussi régulièrement des documents d'information, des études sur le marché de l'emploi et des matériels d'auto-assistance pour informer et sensibiliser les citoyens de tous âges sur le développement professionnel tout au long de la vie. Durant la période de référence, 10 études et manuels sur les carrières, l'entrepreneuriat et l'emploi ont été élaborés et publiés, soit au total 8 000 exemplaires distribués gratuitement aux bénéficiaires (conseillers professionnels et grand public).

### ***Orientation professionnelle dans le système éducatif***

Le rapport décrit le rôle et le fonctionnement des Centres de conseil et d'orientation professionnelle (KESYP) pour l'enseignement secondaire qui sont implantés au niveau des préfectures. En coopération avec les enseignants, les centres coordonnent la mise en œuvre de l'orientation professionnelle en milieu scolaire dans les établissements relevant de leur compétence et conseillent les jeunes jusqu'à 25 ans et leurs parents. Ils organisent également des activités liées à l'orientation professionnelle et coopèrent avec les acteurs de la communauté scolaire, les partenaires sociaux et les pouvoirs locaux. Les conseillers d'orientation professionnelle en milieu scolaire informent et soutiennent les enseignants intéressés et participent à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes d'éducation pour la carrière (dont les journées d'information sur les carrières) qui s'adressent à tous les élèves du secondaire.

Dans l'enseignement supérieur, l'orientation professionnelle est assurée par les structures pour l'emploi et les carrières (bureaux de liaison, bureaux des stages en entreprise et unités de l'innovation et de l'entrepreneuriat) des universités et des sections technologiques des instituts d'études supérieures. Dans les écoles de la deuxième chance, des bureaux de conseil, composés d'un conseiller d'orientation et d'un psychologue, proposent des services d'orientation professionnelle aux adultes qui n'ont pas achevé leur scolarité obligatoire.

Selon le rapport, 79 centres et 158 conseillers d'orientation professionnelle en milieu scolaire ont conseillé 600 000 élèves du secondaire durant la période de référence. En moyenne, les centres de conseil et d'orientation professionnelle ont accueilli chaque année 39 664 élèves et organisé 1 557 activités (manifestations, ateliers, etc.), selon le rapport. Le Comité demande que le prochain rapport précise combien de personnes exercent des activités de conseil dans le système éducatif, y compris dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les écoles de la deuxième chance, en plus des conseillers qui travaillent dans les centres de conseil et d'orientation professionnelle. Il note en outre le montant des dépenses consacrées à l'orientation indiqué dans le rapport, en relation avec le programme d'apprentissage tout au long de la vie Euroguidance, la création de bases de données sur les possibilités d'apprentissage et d'autres projets spécifiques. Il demande que le prochain rapport fasse la distinction entre les données sur les dépenses directement consacrées aux services de conseil et d'orientation dans le système éducatif et celles consacrées à l'orientation professionnelle à un niveau plus général (dépenses de l'EOPPEP relatives à ses activités de coordination en général, dépenses pour améliorer la qualité de toutes les catégories de conseillers d'orientation, par exemple).



### ***Orientation professionnelle sur le marché du travail***

Le Comité a relevé précédemment que, sur le marché du travail, les services d'orientation professionnelle des chômeurs inscrits sont assurés par les centres nationaux pour la promotion de l'emploi de l'Office de la main-d'œuvre et de l'emploi, qui sont implantés sur l'ensemble du territoire. Des services de conseil et d'information sur les carrières et l'entreprise sont également fournis par des structures des partenaires sociaux (Confédération générale grecque du travail, Confédération générale des professionnels, des artisans et des commerçants, etc.) ainsi que dans le cadre des programmes de formation et de soutien destinés aux jeunes entrepreneurs, aux travailleurs, aux chômeurs et aux groupes sociaux vulnérables. De plus, des services de développement professionnel tout au long de la vie du secteur privé (centres d'apprentissage tout au long de la vie, agences privées pour l'emploi, agences de travail intérimaire) proposent des activités d'orientation professionnelle.

Le Comité prend note des activités menées par l'Organisation nationale pour la certification des qualifications et l'orientation professionnelle (EOPPEP) durant la période de référence afin de soutenir l'activité des centres de conseil et d'orientation professionnelle (KESYP). L'Organisation a ainsi mis en œuvre des programmes de recyclage pour les conseillers scolaires et développé des outils d'orientation et d'information professionnelles, décrits dans le rapport. Parmi les activités conduites durant la période de référence, le Comité relève la création d'un site interactif consacré au conseil et à l'orientation professionnelle des adultes (30 000 utilisateurs entre l'ouverture du site en février 2014 et juillet 2015) qui propose : des tests d'orientation professionnelle ; des catalogues contenant des informations thématiques sur l'éducation et l'emploi en Grèce et en Europe ; des exercices personnels interactifs pour aider les adultes à acquérir les compétences nécessaires pour gérer leur carrière tout au long de la vie et un outil pour créer un portfolio électronique (dossier de planification de carrière). D'après le rapport, la création d'un outil permettant de dialoguer en direct avec un conseiller professionnel spécialisé est prévue. Le Comité prend également note des initiatives lancées par l'Office de la main-d'œuvre et de l'emploi (OAED) pour aider les chômeurs ; de l'ouverture en 2014 de 30 bureaux de liaison des centres d'apprentissage de l'OAED dans le cadre du programme pour l'apprentissage tout au long de la vie ; de l'organisation d'ateliers pour les chômeurs, de cinq forums pour l'emploi et d'autres initiatives pour former ou recycler les conseillers d'orientation de l'OAED.

Selon les données fournies dans le rapport sur les programmes d'orientation professionnelle en groupe (129 participants) ou individuels (237 participants) mis en œuvre durant la période de référence, le nombre de personnes informées individuellement sur les possibilités d'éducation et de formation a chuté de 1132 en 2011 à 169 en 2014. Le Comité demande s'il existe des raisons spécifiques expliquant une telle baisse – baisse qui concerne également les mineurs à la recherche d'informations (528 en 2011, contre 97 en 2014) – et, en particulier, si elle est liée au niveau de ressources du Centre d'orientation professionnelle modèle, qui, selon le rapport, fonctionne avec seulement trois conseillers.

Le Comité prend note des dépenses consacrées à l'orientation indiquées dans le rapport, en particulier des données sur les dépenses consacrées aux programmes spécifiquement liés à l'orientation sur le marché de l'emploi. Se référant aux questions sur l'orientation dans le système éducatif posées plus haut, il demande que le prochain rapport présente à part les informations sur les dépenses directement consacrées au conseil et à l'orientation professionnelle sur le marché de l'emploi. Il rappelle à cet égard que, pour pouvoir apprécier l'efficacité des services d'orientation professionnelle, il lui faut disposer dans tous les rapports au titre de l'article 9 d'informations concernant leurs ressources, leurs effectifs et le nombre de bénéficiaires de l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail. Il demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur ces sujets.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 9 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

*Paragraphe 1 - Promotion de la formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*

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

### **Enseignement secondaire et supérieur**

Le Comité prend note des évolutions législatives intervenues pendant la période de référence, telle que l'adoption de la loi n° 4186/2013 relative à la restructuration du système d'enseignement secondaire et autres dispositions (O.G A/193). Elle concerne le système de formation professionnelle et d'apprentissage, qui relève du ministère du Travail, de la Sécurité sociale et de la Solidarité sociale. Ce dernier supervise les centres d'apprentissage et de formation professionnelle (SEK), les centres expérimentaux de formation professionnelle (PSEK) et les Instituts de formation professionnelle (IEK). Ces établissements dispensent une formation professionnelle initiale et sont gérés par l'Office pour l'emploi et la main d'œuvre (OAED).

Le Comité note que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle (SEK) dispensent une formation initiale d'une durée de trois ans aux élèves qui ont achevé avec succès leur scolarité obligatoire. Il prend également note de la création de deux centres expérimentaux de formation professionnelle spécialisés dans le secteur du tourisme.

Aux termes de la loi n° 3748/2009, les diplômés des lycées professionnels peuvent passer un examen pour obtenir une place dans un établissement universitaire ou un institut d'enseignement technologique, ainsi que dans d'autres établissements couverts par le système.

Le Comité relève dans un document du Cedefop (Country statistical overviews, 2015) que sur de nombreux indicateurs, la Grèce présente des chiffres relativement faibles par rapport à la moyenne de l'Union européenne. La proportion d'élèves du deuxième cycle du secondaire scolarisés dans un établissement d'enseignement professionnel n'est, en effet, que de 33,1 % par rapport à la moyenne de l'UE, qui est de 50,4 %. Le pourcentage d'adultes qui suivaient une formation relevant de l'apprentissage tout au long de la vie en 2013 était de 2,9 %, contre 10,5 % pour la moyenne de l'UE.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 10§1 de la Charte, les Etats Parties doivent :

- assurer un enseignement secondaire, général et professionnel, un enseignement universitaire et un enseignement supérieur non universitaire, ainsi que d'autres formes de formation professionnelle ;
- établir des passerelles entre l'enseignement professionnel secondaire et l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire ;
- mettre en place des mécanismes de validation des savoirs et de l'expérience professionnelle acquis dans le cadre de la formation/activité professionnelle pour obtenir une qualification ou avoir accès à l'enseignement général, à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire ;
- prendre des mesures visant à faire en sorte que les qualifications obtenues dans l'enseignement secondaire général et l'enseignement supérieur général s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle sur le marché de l'emploi.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les résultats des évolutions législatives susmentionnées, notamment sur les aspects suivants :

- mettre en place des mécanismes de validation des savoirs et de l'expérience professionnelle acquis dans le cadre de la formation et de l'activité professionnelle pour obtenir une qualification ou avoir accès à l'enseignement général, à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire ;

- prendre des mesures visant à faire en sorte que les qualifications obtenues dans l'enseignement secondaire général et l'enseignement supérieur général s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle sur le marché de l'emploi.

### ***Mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures***

Le Comité rappelle que, en vertu de l'article 10§1 de la Charte, des moyens autres que l'aide financière destinée aux étudiants doivent être accordés pour faciliter l'accès à l'enseignement supérieur technique ou universitaire sur le seul critère de l'aptitude individuelle. Pour satisfaire à cette obligation, il convient :

- d'éviter que les droits d'inscription et autres frais d'éducation ne constituent des obstacles financiers pour certains candidats ;
- de mettre en place des structures éducatives qui facilitent la reconnaissance du savoir et de l'expérience, et permettre le passage entre différents types ou niveaux d'instruction.

Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont l'existence d'un système d'éducation et de formation, sa capacité totale (en particulier, le ratio entre le nombre de places offertes pour la formation et le nombre de candidats), le montant total des dépenses consacrées à l'éducation et à la formation en pourcentage du PIB, le taux de réussite des jeunes inscrits en formation professionnelle et des étudiants de l'enseignement supérieur, et le taux d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations concernant l'ensemble de ces points.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte, au motif au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties résidant légalement en Grèce en matière d'accès à la formation professionnelle n'était pas garantie, cet accès étant subordonné à une condition de disponibilité de places.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental (GC(2013)20,§93) que tous les élèves doivent passer les examens d'entrée dans les mêmes conditions pour un certain nombre de places, déterminé chaque année par le ministère de l'Education pour l'ensemble des instituts supérieurs d'enseignement technique et des universités. Les ressortissants étrangers qui souhaitent suivre des études supérieures peuvent se présenter aux examens d'entrée nationaux. Ils peuvent également demander à être inclus dans les catégories spéciales de candidats, qui sont soumises à des critères plus favorables.

Le Comité relève par ailleurs dans le rapport que l'admission à l'enseignement supérieur s'effectue sur la base des examens panhelléniques, un système coordonné au niveau central par le ministère de la Culture, de l'Education et des Affaires religieuses. Le nombre de personnes admises dans chaque département universitaire est soumis à un *numerus clausus*, fixé chaque année par le ministère précité.

### ***Conclusion***

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

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 2 - Apprentissage*

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

D'après le rapport, la loi n° 3 475/2006 relative à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement secondaire et autres dispositions (O.G. A/146) a été complétée et modifiée par la loi n° 4 186/2013 relative à la restructuration de l'enseignement secondaire et autres dispositions (O.G. A/193). L'enseignement professionnel secondaire est assuré par les lycées professionnels (EPAL) et les écoles professionnelles (EPAS). Il existe deux types de lycées professionnels (EPAL) : ceux qui dispensent des cours en journée et dont le programme d'enseignement s'étend sur trois ans, et ceux qui dispensent des cours en soirée et dont le programme d'enseignement s'étend sur quatre ans. Aux termes de la loi n° 4 186/2013, les lycées professionnels se chargent de l'enseignement secondaire et de l'apprentissage, qui relève des études post-secondaires et ne fait pas partie du système d'enseignement formel. L'apprentissage dure un an et s'effectue en alternance (système dual). Il comprend une formation en entreprise, ainsi que des cours de spécialisation et des cours de préparation aux examens dispensés dans l'établissement scolaire. C'est le lycée professionnel et l'Office pour l'emploi et la main d'œuvre (OAED) qui sont responsables du bon déroulement de l'apprentissage.

Conformément à la loi n° 3 748/2009, les diplômés des EPAL peuvent passer un examen en vue d'obtenir une place à l'université ou dans un Institut d'enseignement technologique, en fonction de leur répartition dans les groupes constitués en vue des examens nationaux.

D'après le rapport, l'apprentissage relève du système d'enseignement professionnel et technique de niveau secondaire. Il s'effectue, pour les cours théoriques et en laboratoire, dans un centre d'apprentissage et, pour la partie pratique, dans des organismes/entreprises du secteur privé ou public.

Le Comité prend note des mesures prises par l'OAED, qui a notamment mis en place des bureaux de liaison. Ces bureaux sont chargés de faire le lien entre le processus éducatif et les besoins du marché du travail, en facilitant les stages en entreprise des étudiants et l'embauche des diplômés et en suivant leur évolution éducative et professionnelle.

Le Comité note qu'en ce qui concerne l'emploi des personnes qui ont effectué un apprentissage dans un centre de l'OAED et le budget consacré aux stages en entreprise, pour l'année scolaire 2010-2011, sur 10 475 élèves, 67 % ont obtenu un emploi et le budget « stages » était de 9 millions d'euros. Pour l'année scolaire 2014-2015, sur 10 374 élèves, 73 % ont obtenu un emploi, pour un budget total de 10 millions d'euros. Le stage en entreprise des élèves était cofinancé par le budget de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie jusqu'au 30 juin 2015.

Le Comité rappelle que l'article 10§2 de la Charte révisée garantit le droit à l'accès à l'apprentissage et autres dispositifs de formation. L'apprentissage est une formation qui repose sur un contrat passé entre le jeune et l'employeur ; les autres dispositifs de formation peuvent s'appuyer sur un tel contrat, mais aussi sur une formation professionnelle en milieu scolaire. Ces types de formation doivent combiner théorie et pratique, et des contacts étroits doivent être maintenus entre les établissements de formation et le monde du travail. Le Comité examine essentiellement sous ce paragraphe les formules d'apprentissage qui se situent dans le cadre d'une relation de travail entre un employeur et un apprenti et qui débouchent sur un enseignement professionnel. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les types de contrats conclus entre les jeunes et les entreprises et sur la répartition du temps entre théorie et pratique.

Le Comité rappelle que dans sa décision sur le bien-fondé adoptée le 23 mai 2012 de réclamation n° 66/2011 la Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c. Grèce, il a conclu à la violation de l'article 10§2 de la Charte de 1961 au motif

que les dispositions de l'article 74§9 de la loi n° 3863/2010 ne prévoyaient pas de système d'apprentissage adéquat ni d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs diverses formes d'emploi.

Le Comité rappelle aussi qu'il a considéré que la situation concernée n'avait pas été mise en conformité avec la Charte (Constats 2015) et que le suivi ultérieur sera effectué sur la base des informations à fournir en octobre 2017.

Dans l'attente, le Comité réserve sa position sur cette question.

#### *Conclusion*

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

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes*

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

#### **Personnes occupant un emploi**

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 10§3 de la Charte, les Etats doivent prendre des mesures préventives contre la dépréciation des qualifications de travailleurs encore actifs qui risquent de se trouver au chômage en raison des évolutions technologiques et/ou économiques. Les Etats doivent donner des informations concernant les types d'éducation et de formation professionnelle continues proposées, le taux global de participation des personnes en formation, la proportion de salariés qui suivent une formation professionnelle et le montant total des dépenses.

Le Comité prend note des statistiques fournies concernant le programme de formation pour les salariés (ELEKP- Compte unique pour la mise en œuvre des politiques sociales). Il note qu'au total, 72 560 salariés ont été formés en 2013 et 35 000 en 2014, pour un budget global de, respectivement, 58 millions et 25 millions d'euros. Le Comité demande quelles sont les raisons de ces baisses. Il demande également quelle est la proportion globale de salariés qui entreprennent une formation.

Le Comité demande par ailleurs que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la législation régissant le congé individuel de formation et ses caractéristiques.

#### **Personnes au chômage**

Le Comité prend note des programmes de formation mis en œuvre par le ministère du Travail, de la Sécurité sociale et de la Solidarité sociale à l'intention des personnes au chômage. Ces dernières ont la possibilité de suivre :

- une formation dans un centre agréé de formation professionnelle (KEK), qui devra obligatoirement déboucher sur un emploi lié à un projet de construction/d'ingénierie. Le budget consacré à ce programme de formation s'élève à 89 millions d'euros et le nombre de bénéficiaires à 7 000 chômeurs. Elle a pour objectif d'adapter et de renforcer les connaissances et les compétences des personnes au chômage pour faciliter leur accès à l'emploi dans les domaines de la construction et de l'ingénierie.
- une formation dans un centre agréé de formation professionnelle (KEK), qui devra obligatoirement déboucher sur un emploi lié à la gestion durable de l'environnement (emploi verts). Le budget consacré à ce programme de formation s'élève à 95 millions d'euros et le nombre de bénéficiaires à 7 500 chômeurs. Elle a pour objectif d'adapter et de mettre à niveau les connaissances et les compétences des personnes au chômage pour faciliter leur accès à l'emploi dans le domaine des « emplois verts ».
- une formation en ligne dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC). Le budget total de la formation s'élève à 15 599 999 euros et le nombre de bénéficiaires à 10 000 chômeurs. Elle permet aux intéressés d'obtenir, à distance, une certification de leurs connaissances de base en matière de technologies de l'information et de la communication par des organismes de certification reconnus.
- une formation de base dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC). Le budget total de la formation s'élève à 30 millions d'euros et le nombre de bénéficiaires à 30 000 chômeurs. Elle permet aux intéressés d'obtenir une certification de leurs connaissances de base en matière de technologies de l'information et de la communication par des organismes de certification reconnus.

- une formation dans un centre agréé de formation professionnelle (KEK), qui devra obligatoirement déboucher sur un emploi dans le secteur du tourisme. Le budget total consacré à ce programme de formation s'élève à 45,4 millions d'euros et le nombre de bénéficiaires à 3 600 chômeurs. Elle a pour objectif d'adapter et de mettre à niveau les connaissances et les compétences des personnes au chômage pour faciliter leur accès à l'emploi dans le secteur du tourisme. La formation comprend une partie théorique et un stage en entreprise. A l'issue du programme, au moins 30 % des participants doivent être embauchés pour au moins trois mois à un emploi correspondant au sujet de la formation et percevoir au moins 70 salaires journaliers (temps complet).
- un programme d'apprentissage du grec dans un centre agréé de formation professionnelle (KEK). Ce programme s'adresse aux rapatriés, aux migrants et aux réfugiés sans emploi, ainsi qu'aux chômeurs dont la connaissance insuffisante du grec constitue un obstacle à leur intégration sociale. Le budget total de la formation s'élève à 32 millions d'euros et le nombre de bénéficiaires à environ 8 000 chômeurs. Elle a pour but d'enseigner le grec aux rapatriés, aux migrants et aux réfugiés sans emploi afin de faciliter, par une adaptation en douceur mais néanmoins dynamique, leur intégration dans la société grecque.

Le Comité prend également note des aides et des chèques formation alloués aux chômeurs pour qu'ils prennent part à des activités de formation dans différents secteurs de l'économie, assortis d'une obligation d'emploi pendant une certaine durée.

En relation avec la formation professionnelle des chômeurs, le Comité rappelle que les principaux indicateurs sont le nombre de participants, l'évolution des dépenses nationales et les résultats des mesures, notamment sur l'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 10§3). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le taux d'activation (c.-à-d. le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage, divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures actives).

#### *Conclusion*

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



## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 4 - Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles*

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

### ***Charges et assistance financière***

Dans ses Conclusions XVI-2, le Comité a noté que la loi n° 2224/94 garantissait l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties qui résidaient légalement ou travaillaient régulièrement en Grèce pour tous les types d'allocations de formation. Il demande si des modifications ont été apportées à la situation en matière d'assistance financière (allocations, bourses) octroyée aux ressortissants étrangers résidant légalement en Grèce qui suivent un enseignement professionnel supérieur.

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions XVIII-2, XIX-1, XX-1), le Comité a pris note du système de bourses et d'allocations. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur le système d'assistance financière dans l'enseignement supérieur, et notamment sur les bourses, les prêts et les allocations. Il demande à être informé du nombre total de bourses de type A (fondées sur le mérite) et de type B (fondées sur le revenu) accordées à des étudiants des établissements publics et privés de formation professionnelle.

### ***Formation pendant les heures de travail et efficacité de la formation***

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées indiquant si le temps consacré à une formation complémentaire entreprise à la demande de l'employeur est comptabilisé dans les heures normales de travail.

Il demande également quelles mesures sont prises pour évaluer les programmes de formation professionnelle destinés aux jeunes travailleurs, y compris aux apprentis. En particulier, il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus de supervision.

### *Conclusion*

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

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées*

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

En 2014-2015, il y avait 291 établissements spécialisés de l'éducation primaire et 126 de l'enseignement secondaire, 3 899 élèves handicapés ont été scolarisés dans les classes régulières avec un soutien parallèle dans les établissements ordinaires de l'éducation primaire et 665 dans l'enseignement secondaire. Le rapport fait également état d'une augmentation du nombre d'enseignants embauchés dans le cadre du programme de soutien éducatif spécialisé qui est passé de 896 en 2010-2011 à 2 301 en 2014-2015.

### **Définition du handicap**

La Grèce a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif le 31 mai 2012. Le premier rapport sur la mise en œuvre de la Convention a été publié en 2015.

### **Législation antidiscriminatoire**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a jugé la situation de la Grèce non-conforme à la Charte au motif qu'il n'était pas établi que la législation antidiscriminatoire était adéquate en ce qui concerne l'éducation des personnes handicapées.

Le rapport souligne que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées a été ratifiée et incorporée dans le droit national par la loi n° 4074 du 11 avril 2012 sur la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et du Protocole facultatif. L'article 24 de la Convention, qui est devenue obligatoire pour la Grèce d'après le rapport, se réfère à l'éducation des personnes handicapées, il s'agit notamment de : (1) la reconnaissance du droit des personnes handicapées à l'éducation et l'exercice de ce droit sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, (2) l'exercice de ce droit en assurant un certain nombre de paramètres (tels que, entre autres, non – exclusion du système éducatif ordinaire et l'accès à un enseignement primaire inclusif, de qualité et gratuit, et à l'enseignement secondaire), et (3) la mise en œuvre d'une série de mesures, notamment d'accompagnement individualisé efficaces dans des environnements qui optimisent le progrès scolaire et la socialisation, conformément à l'objectif de pleine intégration. Le Comité demande que le prochain rapport l'informe de l'impact concret de cette loi sur l'intégration des élèves et des étudiants handicapés dans l'enseignement ordinaire.

Selon le rapport annuel de l'Ombudsman pour 2014, 50 plaintes concernant la discrimination fondée sur le handicap ont été examinées en 2014, dont 39 ont été déposées en 2014, tandis que 11 dataient des années précédentes. La discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'éducation a été constatée dans 29 cas.

Au vu des informations communiquées, le Comité estime que la situation est à présent conforme à l'article 15§1 de la Charte. Il demande toutefois à continuer d'être informé sur ce point.

### **Education**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le Comité a demandé des éclaircissements sur le très faible nombre d'élèves qui poursuivent leur scolarité au-delà du primaire ainsi que des informations sur les mesures prises pour améliorer cette situation.

La loi n° 4115 du 30 janvier 2013 prévoit la transformation des établissements d'éducation spécialisée et de formation en Centres d'éducation spécialisé et de soutien et la création

d'un réseau scolaire pour l'éducation et le soutien. Ce réseau a notamment mission de promouvoir l'intégration et l'inclusion des personnes handicapées dans l'éducation.

Le rapport indique que l'Institut national pour les sourds (E.I.K) et le Centre pour l'éducation et la réadaptation des aveugles (KEAT) relèvent du Ministère du Travail, de la Sécurité sociale et de la Solidarité sociale (loi n° 4052 du 3 janvier 2012). Le premier a notamment pour but l'éducation des personnes sourdes en vue de leur adaptation professionnelle. Le second ouvre une possibilité d'éducation aux personnes ayant un handicap visuel à partir de l'âge préscolaire, l'enseignement tutoriel est également disponible dans l'enseignement secondaire.

En outre, le rapport présente les différentes mesures mises en œuvre par les différents organes afin d'améliorer l'accès et la participation des personnes handicapées dans le système éducatif :

- L'Educational Policy Institute (loi n° 3966/2011) met l'accent sur la participation dans le système éducatif des élèves handicapés, ainsi que le renforcement et l'amélioration de la qualité de la formation des enseignants à tous les niveaux de l'enseignement obligatoire dans les matières suivantes : (1) accessibilité de soutien pédagogique et éducatif pour les élèves handicapés ; (2) support individuel pour les élèves via des nouvelles technologies et du matériel pédagogique numérique ; (3) transformation des écoles spécialisées en centres de soutien pour la formation d'éducation spéciale.
- Le Ministère de l'Education et des Affaires religieuses met également en œuvre une série de projets liés à l'éducation spécialisée financés par l'Etat grec et le Fonds social européen visant à son amélioration et à son évaluation.

Le rapport indique également que 1 342 enseignants en 2012-2013 et 841 en 2014-2015 ont suivi les programmes de formation mentionnés ci-dessus.

Selon les données chiffrées de 2014 du Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED), le pourcentage de personnes handicapées âgées de 30 à 34 ans ayant terminé des études post-secondaires était de 30,6 % contre 35,4 % pour les personnes valides. Le pourcentage de jeunes handicapés âgés de 18 à 24 ans qui abandonnent prématurément leur scolarité était de 37,2 %, contre 6 % chez les jeunes valides. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point et contienne des données chiffrées à jour sur le nombre d'enfants handicapés qui abandonnent prématurément leur scolarité.

### **Formation professionnelle**

La Loi n° 4186 du 17 septembre 2013 réorganise le système de formation pour les adultes. Dans le cadre éducatif organisé en dehors du système éducatif formel, la formation professionnelle initiale, les élèves peuvent obtenir des certificats reconnus au niveau national suite à la formation professionnelle initiale, continue et la formation générale des adultes.

Le rapport présente les structures de formation pour les personnes handicapées (400 élèves maximum) opérés par l'Office National pour l'Emploi (OAED) qui a développé des activités en faveur des personnes handicapées :

- L'Ecole d'Athènes pour les personnes handicapées de Galatsi vise à la spécialisation professionnelle des personnes âgées de 18 à 55 ans sans emploi dont le taux d'invalidité est supérieur à 50 % et ayant les problèmes physique, organique et de mobilité.
- *The Model Industrial Unit (P.V.M.)*, destiné aux personnes ayant un retard mental âgées de 14 à 24 ans, vise à promouvoir et à développer les connaissances et les compétences pour leur réadaptation professionnelle.

Dans le cadre du Programme opérationnel « Développement des ressources humaines », diverses mesures ont été menées par des centres agréés spécialisés dans l'inclusion sociale et professionnelle :

- Programmes visant à fournir la formation préalable, la formation et les services d'accompagnement et de conseil pour, notamment, des personnes handicapées sans emploi, quel que soit leur niveau d'éducation (1 040 bénéficiaires en 2014).
- Les interventions en faveur des groupes sociaux vulnérables, y compris les personnes handicapées, via la formation préalable et la formation professionnelle, afin d'assurer l'accès égal à l'emploi (469 personnes handicapées ont bénéficié de ce programme).

Le rapport présente un nouveau cadre législatif adapté pendant la période de référence (les lois n° 4186/2013 et n° 4264/2014) visant à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'enseignement supérieur via le processus de transfert du lieu d'admission pour les universités.

En outre, le rapport explique qu'en 2012 le Portal Web qui vise à assurer la consultation interactive et l'orientation professionnelle des jeunes, y compris les jeunes handicapés, est devenu opérationnel.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 15§1 de la Charte de 1961.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

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

### **Emploi des personnes handicapées**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le Comité a demandé des informations sur le nombre de personnes handicapées, le nombre de personnes handicapées d'âge actif, le nombre de celles employées sur le marché ordinaire du travail et de celles occupant un emploi dans une structure protégée, ainsi que sur le nombre de personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Il a également souligné que, dans l'hypothèse où ces informations n'y figureraient pas, rien ne démontrerait que la situation de la Grèce est conforme à l'article 15 §2.

Le rapport indique qu'en 2014, la Grèce comptait 18 186 personnes handicapées enregistrées comme chômeurs mais que les données chiffrées demandées par le Comité ne sont pas disponibles. En effet, l'Office hellénique de la statistique, reconnaissant la nécessité de statistiques sur le handicap, a inclus ces questions dans ces enquêtes à partir de 2014, afin de les fournir lors du cycle de contrôle ultérieur. Entre-temps, le Comité réserve sa position sur ce point.

Le Comité relève dans le rapport de l'ANED qu'en 2014, le pourcentage de femmes handicapées âgées de 20 à 64 ans ayant un emploi était de 26 % contre 47,1 % pour les femmes valides et le pourcentage pour les hommes handicapés était de 40,1 % contre 66,7 % pour les hommes valides. Le taux de chômage des femmes handicapées était de 31,4 % contre 28,8 % pour les femmes valides, tandis que le taux de chômage des hommes handicapés était de 35,8 % contre 22,2 % pour les hommes valides.

### **Législation antidiscriminatoire**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le Comité a demandé quelles mesures ont été prises pour veiller au respect de l'obligation d'aménagement raisonnable. En réponse, le rapport indique que la loi n° 3996/2011 relative à la réforme du corps des inspecteurs du travail, réglementation des questions de sécurité sociale et autres disposition, entrée en vigueur le 5 août 2011, a institué le corps des inspecteurs du travail qui sont désormais chargés de suivre l'application du principe de l'égalité de traitement également pour ce qui concerne les personnes handicapées, de conseiller les employeurs et les employés dans ce domaine et de veiller au respect de l'obligation d'aménagements raisonnables.

Le Comité rappelle sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)) qui expose la législation pertinente concernant la non-discrimination des personnes handicapées en matière d'emploi, notamment la loi n° 3304/2005 sur l'égalité de traitement qui interdit explicitement toute discrimination, directe et indirecte, dans le domaine de l'emploi au motif du handicap, et prévoit l'obligation d'aménagement raisonnable des conditions de travail afin de garantir l'efficacité de la législation antidiscriminatoire en matière d'emploi, sauf si cet aménagement impose à l'employeur une charge disproportionnée. D'après le rapport initial de la Grèce au Comité des droits des personnes handicapées (2015), la notion de « charge disproportionnée d'aménagement raisonnables » n'est pas précisée par la loi car elle est évaluée au cas par cas. Elle prend en compte plusieurs facteurs : la nature et les coûts nécessaires pour l'aménagement, l'effet des aménagements sur le fonctionnement de l'entreprise, y compris l'impact sur d'autres employés à l'égard de l'exercice de droits, possibilités financières de l'entreprise, le type et la taille ainsi que le nombre total d'employés.

Le Comité prend note du cadre législatif (Code des fonctionnaires (loi n° 3528/2007), lois n°s 4305/2014 et 3731/2008) selon lequel les personnes handicapées ou ayant un proche handicapé, peuvent prétendre à une réduction du temps de travail ainsi qu'à des congés supplémentaires.

Le Comité demande à nouveau si l'obligation d'aménagements raisonnables a favorisé une hausse de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire.

### ***Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le Comité a demandé combien de personnes handicapées sont intégrées chaque année par le système de placement obligatoire et quelles mesures ont été prises pour veiller sur cette intégration. En réponse, le rapport présente des programmes exécutés par l'Office de la main-d'œuvre et de l'emploi (OAED) pendant la période de référence :

- Conformément aux dispositions de la loi n° 2643/1998 relative au recrutement de personnes handicapées dans le secteur public et privé, 350 personnes handicapées et 90 proches des personnes handicapées ont été placés au sein des services publics, d'autres personnes morales de droit public ou des autorités d'administration locale. En outre, d'après les informations fournies au Comité gouvernemental, un comité législatif chargé de créer un cadre législatif plus moderne et plus efficace pour intégrer les groupes sociaux vulnérables sur le marché du travail a été constitué sur décision du Ministère du Travail, de la sécurité sociale et des services sociaux.
- Programme d'aide aux employeurs, en vue de recruter 2 300 chômeurs handicapés et subvention de 50 postes de travail aménagés pour des personnes handicapées ;
- Subvention de 50 postes de travail aménagés et de 600 emplois de personnes handicapées (22,5 millions € alloué par le budget de l'Etat pour les personnes handicapées et de l'OAED).
- Programme de subvention des entreprises pour les encourager à d'embaucher des personnes dans une situation défavorables, y compris handicapées.
- Selon les informations fournies au Comité gouvernemental, le programme pour l'emploi de personnes handicapées a bénéficié à 531 personnes en 2011 et à 153 personnes en 2012. Le programme à l'attention des travailleurs indépendants a concerné 264 personnes en 2011 et 176 personnes en 2012.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le Comité a demandé des informations détaillées sur les structures protégées ou semi-protégées, notamment le nombre de personnes handicapées concernées, les critères pour y avoir accès, le niveau de salaire des travailleurs handicapés, et le fait de savoir si ces structures permettent la transition vers le marché de travail ordinaire. Faute de trouver la réponse dans le rapport, le Comité réitère sa demande.

Le rapport fait aussi état d'un certain nombre de mesures visant à l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail, prises pendant la période de référence (2011-2014), en particulier dans le cadre du Programme opérationnel 2007-2013 « Développement des ressources humaines » du Ministère du Travail, de la Sécurité Sociale et de la Solidarité Sociale :

- interventions ayant bénéficié à quelque 8 200 personnes, dont 469 personnes handicapées sans emploi ;
- mobilisation des acteurs locaux afin d'assurer la création d'emplois pour les chômeurs appartenant à des groupes sociaux vulnérables ; 131 plans d'action ont été mis en œuvre avec, à la fin de 2014, 12 298 bénéficiaires, dont 919 personnes handicapées.
- actions des services sociaux : les structures de garde d'enfants, et la prise en charge de personnes âgées a bénéficié à 1 555 personnes handicapées ; le

Réseau national d'intervention pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a recruté 1 140 personnes pour gérer 262 structures et 4 598 personnes handicapées en ont bénéficié.

Selon les informations fournies au Comité gouvernemental, pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans le marché ouvert du travail, la loi 4019/2011 sur l'économie sociale et l'entrepreneuriat social établit les entreprises sociales coopératives d'intégration, qui ont pour objet l'intégration économique et sociale des personnes appartenant à des groupes vulnérables, dont les personnes handicapées. Deux entreprises sociales coopératives d'intégration ont déjà recruté des personnes handicapées et quatre autres devraient le faire très prochainement.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961 au motif que l'accès effectif au marché ordinaire du travail n'est pas garanti aux personnes handicapées.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral*

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

Il note que tous les ressortissants de pays membres de l'Espace économique européen (EEE) ont un accès libre et total au marché de l'emploi et sont, ainsi que les membres de leur famille, dispensés de permis de travail. Un permis de travail est exigé pour les ressortissants des Etats parties à la Charte Sociale suivants : Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Croatie (jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013), Géorgie, République de Moldova, Monténégro, Fédération de Russie, Serbie, "l'ex-République yougoslave de Macédoine", Turquie et Ukraine.

### **Permis de travail**

Le Comité note que pour les ressortissants non citoyens de l'Union Européenne (UE) désirant travailler en Grèce, il faut obtenir un visa de travail et un permis de séjour destiné à l'emploi.

Selon le nouveau Code sur la migration (loi n° 4251/2014), la Grèce met en œuvre un système de volumes d'entrée de non-ressortissants de l'UE aux fins d'emploi dépendant/salarié, qui sont inclus dans une décision ministérielle publiée tous les deux ans fixant le nombre maximum d'emplois salariés par région et par spécialité. Pour que cette décision soit prise, les avis des instances compétentes (Conseil économique et social hellénique, Organisation de l'emploi et de la main d'œuvre hellénique, les Régions) concernant les besoins d'emploi en vigueur dans le territoire grec, sont pris en considération. Ces besoins sont définis principalement en fonction des critères suivants : la consultation entre les autorités régionales et les agences d'employeurs, l'intérêt de l'économie nationale, la durabilité de l'emploi, l'offre de main-d'œuvre par des ressortissants grecs, des citoyens de l'Union européenne ou des non-ressortissants de l'UE résidant légalement en Grèce, et les pourcentages de chômage. Sur la base de ce nombre maximum, les employeurs qui souhaitent recruter du personnel salarié doivent s'adresser à l'administration décentralisée de leur lieu de résidence, en présentant également i) un contrat de travail valide d'au moins un an, où il est clairement mentionné que la rémunération mensuelle de la personne à être employée sera au moins égale à celle d'un ouvrier non qualifié, et ii) un certificat d'imposition où il est démontré que l'employeur peut effectivement payer cette rémunération. Le Secrétaire général de l'administration décentralisée ne peut approuver l'emploi de ressortissants de pays tiers, que si la spécialisation en question est incluse dans la décision ministérielle conjointe susmentionnée et le nombre autorisé n'a pas déjà été couvert. Cette approbation est envoyée à l'autorité consulaire où les employés concernés sont informés de se présenter pour signer le contrat de travail et de recevoir leur visa pour entrer dans le pays.

### **Statistiques pertinentes**

L'appréciation du Comité sur le degré de libéralisme dans l'application des règlements existants se fonde sur les données statistiques relatives au taux de refus de permis de travail tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement. Un pourcentage élevé de demandes acceptées de permis de travail ou de renouvellement de permis de travail émanant de ressortissants d'Etats parties à la Charte et une faible proportion de refus de telles demandes montrent clairement que les règlements existants étaient appliqués dans un esprit libéral.

Certains motifs d'ordre économique ou social peuvent justifier de limiter l'accès des travailleurs étrangers au marché national du travail. Il peut en être décidé ainsi, par exemple, pour faire face au problème du chômage que connaît un pays en favorisant l'emploi de ses nationaux. Cependant à cet égard, pour ne pas être contraire à l'article 18 de la Charte



sociale, la mise en oeuvre de telles politiques limitant l'accès de ressortissants de pays tiers au marché de l'emploi national ne doit ni se traduire par l'exclusion complète de ce marché des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'UE (ou à l'EEE), ni restreindre fortement la possibilité d'y accéder.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2012), le Comité avait noté que le rapport ne fournissait pas d'informations concernant le taux de refus des permis de travail accordés à des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE, (nombre total de demande de titres de séjour/permis de travail et nombre total de titres/permis accordés ou refusés). Il avait estimé dès lors qu'il n'était pas établi que les règlements existants étaient appliqués dans un esprit libéral en Grèce.

Le Comité avait demandé que le prochain rapport indique le nombre de permis de travail accordés à des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE, ainsi que le taux de refus d'octroi de tels permis opposés à des ressortissants de ces mêmes Etats. En réponse à la demande du Comité concernant les ressortissants d'Etats parties à la Charte hors EEE, le rapport indique qu'en 2011 il y avait 89 012 permis de travail octroyés et 4 488 refus ou 5 % ; en 2012, 65 132 permis octroyés et 11 689 refus ou 18 % ; en 2013, 54 036 permis octroyés et 10 600 refus ou 19,6 % ; et en 2014, 49 116 permis octroyés et 5 576 refus ou 11,4 %. Le Comité observe que le rapport ne fournit pas le nombre des demandes de renouvellement des permis de travail et de refus de celles-ci, ainsi que les motifs des refus et par conséquent, il réitère sa demande à ce sujet. Toutefois, prenant appui sur les statistiques fournies, le Comité observe un pourcentage élevé de demandes acceptées de permis de travail émanant des ressortissants d'Etats parties à la Charte hors EEE et une faible proportion de refus, montrant clairement que les règlements existants étaient appliqués dans un esprit libéral.

Enfin, le Comité note aussi dans le Rapport de l'OCDE, Perspectives des migrations internationales 2015, sur les évolutions récentes des flux et politiques migratoires, une augmentation du nombre des permis de séjour octroyés aux ressortissants provenant de pays non-membres de l'UE. D'après ce rapport, 440 000 permis étaient octroyés en 2012 et 450 000 en 2014. Les pays d'origine les plus représentés étaient l'Albanie (300 000 permis de séjour), l'Ukraine, la Géorgie et la Fédération de Russie.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 18§1 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes*

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

### **Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle**

Le Comité rappelle que la conformité à l'article 18§2 suppose qu'il soit possible d'accomplir les formalités requises dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine et d'obtenir le titre de séjour et le permis de travail au cours d'une seule et même procédure.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a conclu que la situation de la Grèce n'était pas conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961, au motif que les formalités relatives à la délivrance des permis de travail et des titres de séjour n'avaient pas été simplifiées au cours de la période de référence.

En réponse aux questions posées par le Comité, le rapport précise que la transformation des services des étrangers et de l'immigration des administrations décentralisées en guichets uniques a été achevée par la mise en place de 57 guichets uniques dans tout le pays, conformément à la loi du 20 septembre 2011 relative à la réorganisation du système de titres de séjour délivrés aux ressortissants étrangers en Grèce. Le Comité relève dans le rapport 2015 de l'OCDE sur les flux migratoires, que les 57 guichets uniques, opérationnels depuis fin 2014, devraient améliorer l'information et les autres services fournis aux immigrants, réduire les retards dans la délivrance et les renouvellements des titres de séjour et des permis de travail et diminuer les frais administratifs y afférents. Le Comité prend note des progrès accomplis.

Compte tenu des informations susmentionnées, le Comité considère que les formalités relatives à la délivrance des titres de séjour et des permis de travail en Grèce ont été simplifiées. Par conséquent, le Comité considère que la situation est conforme à la Charte.

### **Droits de chancellerie et autres taxes**

Dans sa conclusion précédente, le Comité a conclu à la non-conformité de la situation de la Grèce, au motif que les montants des droits réclamés pour obtenir un titre de séjour de longue durée et un permis de travail étaient excessifs. A cet égard, le rapport précise que ces sommes sont recueillies pour le compte de l'Etat et servent pour une bonne part à couvrir les frais de fonctionnement des administrations au service des ressortissants étrangers, ainsi que les dépenses des ministères et des administrations décentralisées en charge de la politique migratoire. En outre, une partie des revenus tirés des droits ont servi à transformer progressivement les services des étrangers et de l'immigration en agences à guichet unique. Les montants des droits appliqués pour délivrer et renouveler les titres de séjour sont fixés par l'article 132 de la loi n° 4251/2014. Il convient de noter que les frais à acquitter pour obtenir le statut de résident de longue durée ont encore été réduits et sont passés de 600 € à 500 €, pour inciter les ressortissants de pays tiers en situation régulière à demander ce statut. Cette somme est réglée en une seule fois et couvre à la fois la délivrance du titre de séjour de longue durée et ses renouvellements. De plus, l'article 7 de la loi n° 4332/2015 a baissé de 150 à 50 € le montant des droits exigés par les employeurs pour le recrutement de travailleurs saisonniers originaires de pays tiers.

Le Comité considère que les montants des droits réclamés pour l'établissement des titres de séjour et des permis de travail ont été réduits pendant la période de référence.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations*

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

### **Accès au marché national de l'emploi**

Dans sa dernière conclusion (Conclusion 2012), le Comité a ajourné sa décision en raison du manque d'information qui indiquerait que dans la période de référence un progrès avait été réalisé concernant l'assouplissement des réglementations régissant l'accès au marché du travail national.

Le Comité relève dans le rapport soumis à son examen que des changements significatifs ont été introduits par le code des migrations et de l'intégration sociale (loi n° 4251/2014), qui établit un cadre juridique détaillé pour les ressortissants de pays tiers immigrant légalement en Grèce. Le Comité note que, pendant la période de référence, des progrès ont été faits pour assouplir les règlements existants qui régissent l'accès au marché national du travail :

- le nombre de types de permis de séjour a été réduit,
- la durée du premier titre de séjour est passée de un à deux ans et son renouvellement de deux à trois ans,
- la mise en place de services à guichet unique dans tout le pays a permis d'améliorer les services délivrés aux demandeurs,
- les motifs de refus liés à l'ordre public et à la sécurité ont été précisés.

Le code susmentionné permet en outre à tout ressortissant d'un autre État partie à qui il manque des jours de travail de racheter des jours de cotisation d'assurance dans la limite de 20 % du nombre de jours exigé pour le renouvellement du titre de séjour à des fins d'emploi. La même règle s'applique pour les demandes de renouvellement du titre de séjour.

Le Comité renvoie à sa conclusion au titre de l'article 18§1 concernant le nombre de permis de travail accordés et refusés aux ressortissants d'États parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE. Sur la base des statistiques communiquées par les autorités, le Comité observe que le pourcentage des demandes de permis de travail déposées par des ressortissants d'États parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE et acceptées est élevé et que le taux de refus est faible, ce qui montre clairement que les réglementations ont bien été appliquées dans un esprit libéral. À cet égard, le Comité relève dans le rapport que les demandes sont refusées pour des raisons liées à l'ordre public et à la sécurité nationale.

S'agissant de la reconnaissance de titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers en vue de faciliter l'accès au marché national du travail, le Comité relève que l'organisation de droit public, DOATAP, est supervisée par le ministère de l'Éducation et est chargée de la reconnaissance des diplômes universitaires ou technologiques délivrés par des institutions de l'enseignement supérieur à l'étranger. Le Comité demande des informations sur les mesures prises pour libéraliser les règlements régissant la reconnaissance des certificats étrangers, des qualifications professionnelles et des diplômes nécessaires à l'exercice d'une activité lucrative en tant que salarié ou travailleur indépendant. À cet égard, il demande des informations sur le nombre de reconnaissance de certificats étrangers, de qualifications professionnelles et de diplômes délivrés au cours de la période de référence à des ressortissants n'appartenant pas à l'EEE.

### **Exercice du droit à l'emploi/Conséquences de la perte de l'emploi**

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte n'a pas changé. En cas de licenciement ou de rupture d'un contrat de travail durant la période de validité d'un permis de travail, le travailleur concerné a le droit de rester sur le territoire grec jusqu'à l'expiration de son permis de séjour afin de chercher du travail et de demander le renouvellement de son titre de séjour, à condition qu'il remplisse les conditions requises.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 18§3 de la Charte de 1961.

**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

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

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 18§4 de la Charte de 1961 (Conclusions 2012) n'a pas changé.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 18§4 de la Charte de 1961.

## **Article 1 du Protocole additionnel de 1988 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe**

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

### ***Egalité de droits***

Le Comité rappelle que les mesures relatives à la grossesse, à l'accouchement et à la période postnatale sont examinées dans le cadre de l'article 8 de la Charte de 1961.

Le Comité a examiné le cadre juridique dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1 (2012)). Il a noté que la loi n° 3896/2010 relative à l'application du principe de l'égalité de chances et de traitement entre femmes et hommes dans l'emploi et la profession (« loi relative à l'égalité entre femmes et hommes ») complétait la transposition de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 dans l'ordre juridique grec et codifiait la législation adoptée en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans un seul et même instrument.

L'article 3 de la loi n° 3896/2010 interdit expressément toute discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe, et en particulier sur la situation familiale. La loi n° 3896/2010 définit la discrimination directe et indirecte et dispose que les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail identique ou de valeur égale. De plus, l'article 4 de la même loi dispose que tout système de classification des emplois employé, le cas échéant, pour fixer les salaires doit reposer sur les mêmes critères pour les hommes et les femmes et être conçu de manière à écarter tout risque de discrimination fondée sur le sexe. Le rôle du Médiateur a été élargi non seulement au suivi de la mise en œuvre de la législation, mais également à la promotion de l'égalité des chances.

Pour ce qui est du suivi de la mise en œuvre de la législation, l'Inspection du travail surveille l'application du principe de l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine du travail et de l'emploi, et plus particulièrement, l'application de la loi 3896/2010 et des dispositions relatives à la protection de la maternité et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et privée. Le rapport indique qu'un chapitre du Rapport annuel de l'Inspection du travail est consacré à la mise en œuvre et à la promotion de l'égalité de traitement dans l'emploi. Le rapport fournit des données sur les congés parentaux accordés pendant la période de référence.

Le Comité a noté précédemment qu'une personne convaincue s'estimant victime de discrimination pouvait saisir la justice et qu'il n'y a pas de limite au montant de l'indemnisation qui peut être accordée par le tribunal s'il conclut à une violation des dispositions applicables (Conclusions XX-1 (2012)). Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les affaires de discrimination fondée sur le sexe, notamment sur les plaintes instruites par les tribunaux, l'Inspection du travail ou le Médiateur pour infraction aux dispositions de la loi n° 3896/2010 relatives à l'égalité de salaire, en donnant des précisions sur les résultats de ces procédures, les sanctions prononcées contre les employeurs et les indemnisations versées aux employés.

S'agissant de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale, le Comité a demandé précédemment s'il était possible de procéder à des comparaisons de salaires entre plusieurs entreprises (Conclusions XX-1 (2012)).

Il rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 1 du Protocole additionnel de 1988 et 4§3 de la Charte de 1961 et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). Le Comité rappelle également que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes englobe l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le plus souvent, les comparaisons de rémunération se font au sein d'une même entreprise, mais il peut arriver qu'elles n'aient vraiment de sens qu'à la

condition d'être effectuées entre plusieurs sociétés/entreprises. Le Comité demande par conséquent qu'il soit possible de procéder à des comparaisons de rémunérations entre entreprises. Il observe que la législation devrait, à tout le moins, exiger des comparaisons entre entreprises dans une ou plusieurs des situations suivantes :

- lorsque des dispositions réglementaires s'appliquent aux conditions de travail et de rémunération dans plusieurs entreprises ;
- lorsque plusieurs entreprises sont couvertes par une convention collective ou une réglementation régissant les conditions de travail et d'emploi ;
- lorsque les conditions de travail et d'emploi sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding ou d'un conglomérat (Conclusions XX-1 (2012), Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988).

Le Comité rappelle que, dans les litiges en matière d'égalité salariale, la législation ne doit autoriser les comparaisons de rémunérations avec d'autres entreprises qu'à la condition que les différences salariales puissent être attribuées à une source unique. Ainsi, le Comité a considéré que la situation était conforme à ce principe lorsque, dans les litiges relatifs à l'égalité salariale, des comparaisons pouvaient être effectuées avec un travailleur type (ayant un emploi comparable) d'une autre entreprise, et que les différences salariales pouvaient être attribuées à une source unique (Conclusions 2012, Pays-Bas, Article 20), ou lorsque la comparaison des rémunérations était possible pour les employés travaillant dans une unité composée de personnes qui étaient dans des situations juridiquement différentes, et que la rémunération était fixée par une convention collective applicable à toutes les entités de l'unité (Conclusions 2014, France, Article 4§3).

Au vu des éléments précédents, le Comité réitère son souhait de savoir s'il est possible, en Grèce, de comparer les postes et les salaires de l'entreprise directement concernée à ceux d'entreprises en cas de litige en matière d'égalité salariale.

### ***Egalité des chances***

Le rapport indique que la situation des femmes sur le marché du travail grec est moins favorable que celle des hommes. Bien qu'il se soit resserré ces dernières années, l'écart entre le taux d'emploi des hommes (âgés de 20 à 64 ans) et celui des femmes (âgées de 20 à 64 ans) reste marqué (18,3 points de pourcentage en 2014). Chez les 15-24 ans, l'écart entre les taux de chômage observés chez les hommes et les femmes s'élevait à 10,7 points en 2014.

Le rapport indique que l'écart salarial entre femmes et hommes était, selon l'Office statistique grec, de 15 % en 2010 et que sa réévaluation sera publiée en 2016. Le Comité souhaite recevoir des informations à jour sur les inégalités salariales hommes-femmes et sur les mesures prises pour les combattre.

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport concernant les mesures et les programmes élaborés pour lutter contre le chômage chez les femmes et pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans l'emploi, tels que :

- le programme 2014-2015 de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale lancé dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi « Europe 2020 » ;
- le programme biennal de promotion de l'emploi par la prise en charge des cotisations sociales, qui doit permettre l'embauche de 25 000 personnes ;
- le soutien à l'emploi des femmes par le renforcement de l'entrepreneuriat ;
- le programme de progrès 2013-2014 : actions positives pour promouvoir l'accès des femmes à des postes décisionnels dans l'économie ;
- le programme d'intégration de la perspective de genre dans les municipalités, qui s'intéresse principalement aux femmes issues de groupes sociaux vulnérables (migrantes, réfugiées, Roms, femmes âgées vivant seules et femmes handicapées) ; ce programme a été élaboré et mis en œuvre en 2012 dans huit

- municipalités par le Secrétariat général pour l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- la promotion des femmes dans les centres décisionnels des partenaires sociaux.

Le Comité a précédemment demandé à être informé des résultats du Programme national 2010-2013 pour une égalité substantielle entre les hommes et les femmes, destiné à promouvoir l'emploi des femmes et leur indépendance économique. Le rapport indique que le programme a été prolongé jusqu'à la fin de l'année 2015 et que sa mise en œuvre n'a pas encore été évaluée. Le nouveau gouvernement procédera à son évaluation et à l'élaboration de nouvelles politiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes pour la prochaine période de programmation (2014-2020). Un comité a été institué pour préparer le nouveau plan d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Le Comité souhaite être tenu informé des résultats, retombées et évolutions du Programme national.

Le Comité relève cependant dans le rapport 2012 du Bureau du Médiateur que la crise économique a aggravé les stéréotypes de genre, qui favorisent à leur tour l'exclusion fondée sur le sexe. Le Comité note en outre que l'expert indépendant mandaté par les Nations Unies pour examiner les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des Etats sur le plein exercice des droits de l'homme a conclu que la crise avait eu un effet disproportionné sur les femmes, catégorie la plus touchée par le chômage et le travail à temps partiel (A/HRC/25/50/Add.1, 27 mars 2014, paragraphes 46 et 72–74) (Demande directe (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015), Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les mesures et les activités concrètes mises en œuvre pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, pour combattre les effets de la crise économique sur le chômage des femmes et pour diminuer les écarts de salaire, ainsi que des informations sur les résultats obtenus.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Grèce est conforme à l'article 1 du Protocole additionnel de 1988.





janvier 2017

## **Charte sociale européenne de 1961**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-1 (2016)

### **ISLANDE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le rôle du Comité européen des Droits sociaux (le Comité) consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne de 1961 (la Charte de 1961) et le Protocole additionnel de 1988 (le Protocole additionnel). Le Comité adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.

Le présent chapitre concerne l'Islande qui a ratifié la Charte de 1961 le 15 janvier 1976. L'échéance pour remettre le 29e rapport était fixée au 31 octobre 2015 et l'Islande l'a présenté le 22 septembre 2016.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1),
- droit à l'orientation professionnelle (article 9),
- droit à la formation professionnelle (article 10),
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15),
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 1 du Protocole additionnel de 1988),

L'Islande a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté les articles 9 et 10 et l'article 1 du Protocole de 1988.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014.

Les Conclusions relatives à l'Islande concernent 10 situations et sont les suivantes :

– 4 conclusions de conformité : articles 1§1, 1§3, 18§1 et 18§4 ;

– 6 conclusions de non-conformité : articles 1§2, 1§4, 15§1, 15§2, 18§2 and 18§3.

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à la santé au travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2016.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

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

### **Situation de l'emploi**

Le Comité note, d'après Eurostat, que le taux de croissance du PIB s'est maintenu à un niveau relativement élevé durant la période de référence (2 % en 2011, 1,2 % en 2012, 3,9 % 2014 et 1,8 % en 2014).

Le taux global d'emploi a augmenté, passant de 78,5 % en 2011 à 81,5 % en 2014, et se situe bien au-dessus de la moyenne des 28 pays de l'UE (64,9 % en 2014).

Le taux d'emploi des hommes a progressé de 80 % en 2009 à 84 % en 2014, et se situe bien au-dessus de la moyenne des 28 pays de l'UE (70,1 % en 2014). Chez les femmes, il est passé de 72,9 % en 2009 à 69,8 % en 2014, un taux lui aussi nettement supérieur à la moyenne de 59,6 % observée pour les 28 pays de l'UE.

Le taux de chômage a reculé de 7,6 % en 2011 à 4,6 % en 2014, soit un taux bien en-deçà de la moyenne de l'EU 10,2 %).

Le taux de chômage des jeunes a considérablement baissé durant la période de référence : de 14,6 % en 2011, il a été ramené à 9,2 % en 2014. Le taux de chômage de longue durée (en pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans) a également chuté de 1,7 % 2011 à 0,6 % 2014.

Le Comité relève dans les données statistiques susmentionnées que l'Islande s'est bien reprise depuis la récession dans laquelle la crise financière de 2008 et l'effondrement de ses grandes banques l'avaient plongée.

### **Politique de l'emploi**

Les mesures pour l'emploi sont encadrées par la même législation qu'indiqué dans le rapport précédent, à savoir la loi relative aux mesures en faveur de l'emploi (loi n° 55) de 2006, qui porte principalement sur les bilans de compétences des demandeurs d'emploi et l'organisation des dispositifs de remise à niveau destinés à améliorer leur aptitude à l'emploi pour améliorer la capacité des demandeurs d'emploi au travail et donc à retourner dès que possible sur le marché de l'emploi.

La législation a été complétée par plusieurs campagnes, dont deux projets, JEUNESSE EN ACTION et DEFI – savoir et expérience. Le premier visait à minimiser les effets du chômage de longue durée chez les jeunes tandis que DARE poursuivait le même objectif auprès des travailleurs plus âgés.

Dans ses Conclusions XX-1 de 2012, le Comité a demandé le taux d'activation global. Dans sa réponse, l'Islande informe que la part des personnes enregistrées comme étant au chômage et qui participent aux mesures en faveur de l'emploi est passé de 33 à 39 %.

Un autre point soulevé dans les dernières conclusions concernait les mesures, qui devraient être ciblées, s'avérer efficaces et faire l'objet d'un suivi régulier. Dans sa réponse, l'Islande confirme que les mesures en faveur de l'emploi qu'elle met en œuvre sont systématiquement « ciblées, efficaces et régulièrement suivis ». Cependant l'évaluation qualitative des cours se fait sur la base d'entretiens entre les conseillers et les demandeurs d'emploi et des informations relatives à la participation des demandeurs d'emploi aux mesures en faveur de l'emploi.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Islande est conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961.

## **Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Islande.

### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à la Charte de 1961 sur ce point aux motifs que la législation interdisant la discrimination dans l'emploi pour des motifs autres que le sexe était insuffisante et que l'accès des ressortissants d'Etats non membres de l'Espace économique européen (EEE) à la profession de pharmacien était restreint pendant la période de référence.

Le rapport indique que s'agissant de la législation interdisant la discrimination dans l'emploi pour des motifs autres que le sexe, la situation en 2011-2014 n'a pas changé par rapport à celle décrite dans le rapport précédent. En effet, le ministère de la Protection sociale travaille toujours, en collaboration avec les partenaires sociaux, sur deux projets de loi destinés à donner effet à la directive 2000/43/CE relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE établissant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le Comité renouvelle sa demande d'être informé de toute évolution à ce sujet et conclut à nouveau que la situation n'est pas conforme à la Charte de 1961.

En ce qui concerne des restrictions à l'accès à la profession de pharmacien, le Comité a noté lors de ses conclusions précédentes qu'une nouvelle loi n° 34/2012 relative aux personnels de santé, en vigueur depuis le 1er janvier 2013, a remplacé la loi n° 35/1978 relative aux pharmaciens. Etant donné que cette loi ne prévoit pas que les pharmaciens doivent avoir la nationalité islandaise, la situation est devenue conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

S'agissant de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, le Comité note une évolution positive dans la mise en oeuvre de mesures législatives et institutionnelles prises afin d'assurer l'égalité de statut et de droits des femmes et des hommes. Il note notamment la jurisprudence de la Cour suprême en matière d'égalité, la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (16,3 % en 2008 contre 7,6 % en moyenne durant la période de référence) sur l'ensemble du marché du travail et la signature le 27 mai 2014 par le Gouvernement islandais d'une déclaration d'intention sur le respect du Pacte mondial des Nations Unies et des Principes des Nations Unies pour l'autonomisation des femmes (WEPS).

Le Comité note d'après le rapport qu'en vertu de l'article 20 de la Constitution, seules les personnes ayant la nationalité islandaise peuvent être nommées à un poste public. Le rapport rappelle qu'aux termes de la loi n° 70/1996 sur les droits et obligations des fonctionnaires, la nomination ou le recrutement à un poste dans la fonction publique est subordonné à la possession de la nationalité islandaise ou d'un des Etats membres de l'EEE ou de l'Association européenne de libre échange (AELE), ou des îles Féroé, sachant que des dérogations sont possibles pour d'autres ressortissants dans des circonstances particulières. Le Comité a précédemment demandé quels étaient les motifs de dérogation et combien de dérogations ont été accordées. En réponse, le rapport indique que ni le texte de la loi ni les commentaires y relatifs n'expliquent quel type de circonstances peuvent être considérées comme des circonstances particulières mentionnées au paragraphe 4 de l'article 6 de la loi. Il existe donc une marge d'interprétation qui est laissée à des organes compétents pour pourvoir un poste dans la fonction publique. On peut s'attendre, selon le rapport, à ce que cette disposition s'applique lorsqu'un candidat à un poste qui n'est ni un citoyen islandais ni un ressortissant d'un autre Etat membre de l'EEE, d'un Etat membre de l'AELE ou des îles Féroé est mieux qualifié que les autres candidats. Selon des informations fournies par le Département de la politique du personnel du ministère des Finances et des

Affaires économiques, au total 318 personnes venant de 42 pays étaient sur la liste de paye de l'Etat islandais pour la période 2011-2014.

## **2. Interdiction du travail forcé**

### **Travail des détenu(e)s**

Le Comité note d'après le rapport que le travail des détenu(e)s est régi par la loi n° 49/2005 sur l'exécution des peines et le règlement n° 961/2005 sur l'exécution des peines qu'il a examiné lors de ses Conclusions XIX-1/2008. Le rapport précise de plus qu'en vertu de l'article 47 de la loi sur l'exécution des peines, le Service des prisons et de la probation peut accorder au détenu la permission de séjourner en dehors de la prison pour y poursuivre des études, un emploi ou une formation professionnelle si cela est jugé opportun d'un point de vue du processus de resocialisation et pour le préparer à la vie en liberté.

En se référant de nouveau à son Observation interprétative de l'article 1§2 sur le travail pénitentiaire (Conclusions XX-1/2012), le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur la protection sociale des détenu(e)s (en matière d'accident du travail, de chômage, de maladie et de retraite). Il souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne le travail des détenu(e)s.

### **Travail domestique**

Le Comité note d'après le rapport que le travail dans les entreprises familiales est régi par la loi n° 46/1980 sur le milieu de travail, la santé et la sécurité au travail qui s'applique à toutes les activités dans lesquelles une ou plusieurs personnes travaillent, qu'elles soient propriétaires ou employées, sauf le transport maritime et l'aviation. Le chapitre IX de cette loi régit le temps de repos, les congés et les heures de travail maximales des travailleurs des entreprises familiales. C'est l'Administration de la sécurité et de la santé au travail qui contrôle l'application de la loi. L'article 58 de la loi impose aux employeurs l'obligation de fournir à l'Administration toutes les informations nécessaires en matière de contrôle du respect de la loi en ce qui concerne les heures de travail. Aux termes de l'article 82 de la loi, l'Administration doit veiller à ce que les employeurs assurent de bonnes conditions de travail, y compris l'hygiène et la sécurité. Le personnel de l'Administration est tenu d'effectuer des visites d'inspection auprès des entreprises. En cas de non respect de la loi ou des décisions de l'Administration, des amendes journalières peuvent être infligées, sauf si des sanctions plus sévères sont prévues dans d'autres lois. L'Administration peut également décider l'arrêt ou la fermeture définitive de l'entreprise en cas de danger particulier pour la vie ou la santé des employés ou d'autres personnes. Le salaire minimum en Islande, y compris le salaire versé dans des entreprises familiales, est déterminé dans les conventions collectives en vertu de la loi n° 55/1980 sur les salaires et les traitements des employés et sur le régime obligatoire de pensions.

Le rapport précise que la même loi s'applique au travail effectué par les travailleurs domestiques dans les foyers privés. Ainsi, l'administration est autorisée à effectuer des visites d'inspection dans les foyers des particuliers. Si besoin, le personnel de l'Administration peut demander l'assistance de la police pour le faire.

Le travail forcé est interdit par le Code pénal général (loi n° 19/1940).

Le Comité note que selon le principe fondamental du droit des contrats islandais, les accords verbaux ont la même force obligatoire que les accords écrits, y compris en ce qui concerne les contrats de travail. Toutefois, l'embauche doit être confirmée par écrit en vertu de la Directive 91/533 / CEE sur l'obligation pour l'employeur d'informer les salariés des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail laquelle a été transposée dans la législation nationale de l'Islande par le biais de conventions collectives. Dans le cas d'un

différend concernant la conclusion d'un contrat de travail, la Cour suprême islandaise a établi à maintes reprises que c'est l'employeur qui a généralement la charge de la preuve. Les travailleurs domestiques étrangers qui souhaitent changer d'employeur en cas d'abus peuvent bénéficier d'un permis de séjour en tant que victimes de trafic d'êtres humains en vertu de la loi n° 96/2002 relative aux étrangers. En revanche, les ressortissants des États membres de l'EEE peuvent continuer à résider en Islande et faire appel, par exemple, à la Direction du travail pour trouver un nouvel emploi.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les règles et procédures régissant l'octroi d'un permis de séjour aux travailleurs domestiques migrants victimes d'abus qui ne sont pas ressortissants des États membres de l'EEE ainsi que sur l'ampleur de ce phénomène.

### **3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

#### ***Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation***

Le Comité note d'après le rapport que l'article 14 de la loi n° 54/2006 sur l'assurance-chômage vise à garantir aux personnes assurées qui perdent leur emploi une aide financière temporaire pendant une période pouvant aller jusqu'à 36 mois à condition que ces personnes recherchent activement un nouvel emploi pendant cette période. Tout refus d'une offre d'emploi doit être dûment justifié. En particulier, en vertu de l'article 57 de la loi mentionnée ci-dessous, l'allocataire de prestation de chômage est tenu à ne pas refuser une offre d'emploi après les quatre premières semaines suivant la réception de sa demande par la Direction du travail. Il dispose de quatre semaines pour rechercher un emploi qui lui conviendrait au mieux. Le bénéficiaire n'a pas droit aux prestations jusqu'à ce que 40 jours, pour lesquels il aurait autrement bénéficié de paiements de prestations, se sont écoulés depuis la date à laquelle la décision de la Direction du travail d'imposer une pénalité lui est annoncée. Pour prendre une telle décision, la Direction du travail doit tenir compte de toutes les circonstances sociales et personnelles qui ont pu amener la personne intéressée à refuser une offre d'emploi ou à démissionner de son poste sans avoir un autre emploi assuré. En outre, elle doit tenir compte des règles générales et des considérations pertinentes pour décider si le demandeur d'allocations de chômage doit être soumis à un délai d'attente avant de recevoir des prestations. Des recours contre les décisions prises par la Direction du travail en vertu de la loi sur l'assurance-chômage peuvent être formés auprès du Comité d'appel de la protection sociale. Les décisions du Comité sont définitives au niveau administratif et aucun recours ne peut être formé contre elles devant un organe exécutif supérieur. Cependant, les différends relatifs aux droits et obligations prévus par la loi sur l'assurance-chômage peuvent être portés devant les tribunaux.

#### ***Travail et vie privée***

Le rapport se réfère aux informations présentées lors du dernier cycle d'évaluation en précisant que le Règlement n° 837/2006 relatif à la surveillance électronique a été modifié par le Règlement n° 475/2011 en vertu duquel les ajouts suivants ont été apportés : l'interdiction pour un employeur de vérifier le courriel de l'employé et l'obligation de la mise en place pour au moins deux semaines d'une réponse automatique de la boîte aux lettres électronique indiquant que l'employé a quitté le service de l'employeur.

Le Comité prend note des informations fournies sur la surveillance électronique et sur la protection des données à caractère personnel des employés. Il rappelle que l'émergence des nouvelles technologies a donné aux salariés la possibilité de travailler pour leur entreprise à tout moment et en tout lieu, y compris à domicile, en réduisant, par conséquent, la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Il en résulte un risque accru d'immixtion du travail dans la vie privée, même hors du temps et du lieu de travail. Le Comité considère que le droit à un travail librement entrepris comprend le droit d'être protégé contre cette

immixtion. En se référant à nouveau à son Observation interprétative de l'article 1§2 (Conclusions XIX-1/2012), il demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur ce point.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que la législation interdisant la discrimination dans l'emploi pour des motifs autres que le sexe est insuffisante.



## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 3 - Services gratuits de placement*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Islande.

Le rapport indique qu'aucune modification n'a été apportée à la loi n° 55/2006 relative aux mesures en faveur de l'emploi durant la période de référence. Il précise qu'en vertu de la loi sur l'assurance chômage n° 54/2006, une demande d'allocations de chômage présuppose l'inscription aux services de l'emploi de la Direction du travail et une demande d'aide à la recherche d'emploi par un conseiller de la direction.

Les bureaux du service régional de la Direction du travail sont chargés des services de l'emploi dans tout le pays, services qui sont ouverts aux demandeurs d'emploi, qu'ils soient inscrits ou non à la direction en tant que chômeurs, ainsi qu'aux employeurs. Les conseillers pour l'emploi aident les entreprises dans le processus de recrutement de leur personnel et orientent et conseillent les demandeurs d'emploi dans la recherche d'un emploi. Le rapport indique également que les services de l'emploi sont chargés de la structure des mesures en faveur de l'emploi en collaboration avec les organisations des partenaires sociaux et les collectivités locales et que ce dispositif a fait ses preuves.

Selon le rapport, le nombre total des personnes inscrites dans les services publics régionaux de l'emploi était le suivant : 26 855 en 2011 ; 22 828 en 2012 ; 19 310 en 2013 et 16 862 en 2014. En 2011, 3 001 emplois ont été notifiés vacants au total aux services publics de l'emploi ; les chiffres étaient de 2 522 en 2012, 2 543 en 2013 et 2 837 en 2014. Le nombre de placements dans le secteur privé qui a eu lieu par le biais des services publics de l'emploi était de 815 en 2011, 495 en 2012, 370 en 2013 et 446 en 2014. Le Comité demande que le prochain rapport précise le taux de placement, c'est-à-dire le pourcentage de placements par rapport au nombre d'offres d'emploi qui lui ont été notifiées.

En réponse à la demande du Comité, le rapport indique que la loi relative aux mesures en faveur de l'emploi prévoit que des agences privées de placement peuvent exercer leurs activités et dispose que les entreprises, les individus et les organisations non gouvernementales peuvent servir d'intermédiaires à condition que cela se fasse aux frais de l'employeur. Aucun contrôle spécifique n'est exercé sur les activités des agences privées de placement ; cependant, en cas de violation des dispositions juridiques en vigueur, les tribunaux peuvent sanctionner toute infraction par des amendes.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Islande est conforme à l'article 1§3 de la Charte de 1961.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Islande.

L'article 1§4 garantit le droit à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle continue pour les personnes en activité et les demandeurs d'emploi, ainsi qu'à une orientation et une formation spécifiquement destinées aux personnes handicapées. Il est complété par les articles 9 (droit à l'orientation professionnelle), 10§3 (droit à la formation professionnelle des travailleurs adultes) et 15§1 (droit des personnes handicapées à l'orientation, à l'éducation et à la formation professionnelles), qui contiennent des droits plus spécifiques à l'orientation et à la formation professionnelles.

Etant donné que l'Islande n'a pas accepté les articles 9 et 10§3, le Comité évalue à la lumière de l'article 1§4 la conformité de la situation relative au droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle et à celui des personnes handicapées à une orientation et à une formation professionnelles.

### **Egalité de traitement**

Le Comité a noté dans son précédent rapport (Conclusions XVIII-2(2007) que l'accès aux différents cours et programmes de formation est également garanti aux ressortissants des autres Etats parties à la Charte résidant et travaillant légalement en Islande. Il demande que le prochain rapport précise si cela s'applique également aux services d'orientation professionnelle et quel fondement juridique garantit l'égalité de traitement.

### **Orientation professionnelle**

Le Comité prend acte de l'information fournie dans le rapport en réponse à sa demande portant sur les services d'orientation professionnelle mis à disposition à la fois dans le système éducatif et sur le marché du travail (Conclusions XX-1 (2012)).

Dans le système éducatif, en vertu de l'article 13 de la Loi n° 91/2008 sur la scolarité obligatoire et du chapitre 37 de la Loi 92/2008 sur l'enseignement secondaire supérieur, une orientation professionnelle gratuite est fournie aux élèves par des conseillers professionnels. Les qualifications requises pour devenir conseiller sont fixées par la Loi et leur nombre varie entre 1 et 5 selon les écoles. Le Comité relève que même si l'enquête conduite en octobre 2014 a fait ressortir certaines lacunes concernant l'accès effectif des élèves aux conseils éducatifs et professionnels, notamment dans les établissements du premier cycle du secondaire, les autorités ont pris des mesures pour renforcer l'application de cette loi à l'avenir. En outre, le rapport indique qu'un groupe spécial a été mis en place en 2014 dans l'objectif de présenter des propositions à long terme, des politiques et des mesures relatives au conseil professionnel et éducatif en Islande. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur le suivi réservé à ces initiatives.

Conformément à l'article 8 de la Loi n° 27/2010 relative à l'éducation des adultes, l'orientation professionnelle est également dispensée gratuitement aux adultes dans le système éducatif par le Centre de services éducatifs et de formation et les centres d'apprentissage tout au long de la vie (pendant la période de référence, cette orientation a été dispensée par 24 à 28 conseillers). De 2011 et 2014, les conseillers d'éducation et de formation professionnelle ont assuré entre 10000 et 11000 entretiens par an. Le Fonds pour l'éducation et la formation finance le Conseil éducatif et professionnel en tant que partie du système d'enseignement pour adultes. Le Comité note que les fonds alloués aux activités de conseil durant la période de référence ont chuté de ISK 147 801 084 en 2011 (927 896€) à ISK 132 928 326 en 2014 (857 911€) et que le nombre d'entretiens en formation professionnelle et éducative est passé de 10 868 en 2011 à 9 467 en 2014. Il demande que le prochain rapport explique les raisons de cette baisse.

Sur le marché du travail, l'orientation professionnelle est dispensée gratuitement à tous les demandeurs d'emploi par la Direction du travail, en vertu de la Loi 55/2006 sur les mesures du marché du travail. Le Comité relève les prestations fournies telles que décrites dans le rapport et note que le nombre de conseillers a chuté de 45,97 en 2011 à 36,83 en 2014, le financement est passé de ISK 21 267 606 en 2011 (€133 518) à ISK19 359 763 en 2014 (€ 124 947), que le nombre de bénéficiaires est tombé de 13 067 en 2011 à 6 675 en 2014 et celui des demandeurs d'emploi par conseiller est tombé de 283 en 2011 à 181 en 2014. Le Comité demande que le prochain rapport précise si les prestations à orientation professionnelle correspondent à la demande et précise si l'orientation professionnelle n'est pas uniquement accessible aux demandeurs d'emploi mais aussi aux salariés désirant par exemple changer d'emploi ou entreprendre une formation continue.

### ***Formation professionnelle continue***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a pris acte de la Loi n° 27/2010 sur la formation des adultes, qui traite de l'organisation de la formation pour adultes par des prestataires homologués des domaines de l'éducation et de la formation, et définit les principes d'un dispositif complet d'apprentissage tout au long de la vie. En réponse à la demande de complément d'information du Comité, les autorités expliquent qu'une formation pour adultes est proposée depuis 1972 dans les lycées, par le biais de programmes d'apprentissage à distance organisée par les universités et dans les 11 centres d'apprentissage tout au long de la vie financés par l'État et répartis sur l'ensemble du pays, qui proposent des programmes d'enseignement à distance en collaboration avec les universités et des formations pour adultes de divers types (y compris des cours d'islandais pour étrangers). Le 29 novembre 2011, le ministère de l'Éducation, des sciences et de la culture a publié le règlement n° 1163/2011, qui contient de nouvelles dispositions couvrant divers aspects de l'enseignement pour adultes, par exemple sur l'accréditation des fournisseurs d'éducation, la certification des programmes et l'évaluation des compétences effectives.

Le rapport cite notamment le Centre de services éducatifs et de formation, créé afin de promouvoir l'éducation pour adultes et la formation professionnelle en collaboration avec d'autres établissements d'enseignement. Le Comité prend note des informations détaillées fournies sur les activités du Centre, qui ont été développées au cours de la période de référence. Il prend également note des informations communiquées à la demande du Comité (Conclusions XX-1 (2012)) concernant les types de formation proposées. Le rapport indique que, fin 2014, 14 organismes avaient été validés comme fournisseurs d'éducation collaborant avec le Centre de services éducatifs et de formation et avec le Fonds pour l'éducation, dont 10 sont des centres traditionnels d'apprentissage tout au long de la vie. De 2009 à 2013, 1829 personnes ont bénéficié d'une évaluation de leurs compétences effectives (validation des connaissances précédemment acquises) et 13 398 ont suivi des cours de divers types. Un projet lancé en 2012 comprenait le développement de l'évaluation des compétences effectives (des connaissances précédemment acquises) et d'un portail sur Internet (Myschool) sur l'éducation et le travail. Le nombre de cours proposés dans le cadre de ce projet a poursuivi son augmentation court de la période de référence, tout comme le nombre de participants. D'après le rapport, en 2011, 2 486 personnes (65 % de femmes et 35 % d'hommes) ont participé à un total de 203 cours validés organisés par le Centre de services éducatifs et de formation dans diverses régions d'Islande ; en 2014, il y a eu 2804 participants (67 % de femmes, 33 % d'hommes) pour un total de 227 cours validés. Le Comité prend également note des informations fournies dans le rapport sur l'augmentation du budget consacré à l'éducation pour adultes pendant la période de référence. Il constate par ailleurs que le nombre des participants aux cours payés par le Fonds pour l'éducation a augmenté d'année en année de 2010 à 2012, mais a légèrement diminué de 2012 à 2013. Les cours de formation continue dispensés par l'université d'Islande ont été suivis par 7 521 étudiants en 2011, 6 730 en 2012, 7 291 en 2013 et 7 202 en 2014.

Le Comité prend note des informations fournies et demande que le prochain rapport apporte des informations actualisées sur ces questions et précise si la formation professionnelle continue est ouverte à la fois aux demandeurs d'emploi adultes et aux personnes ayant un emploi.

### ***Orientation et formation professionnelle des personnes handicapées***

S'agissant des mesures relatives à la formation et à l'orientation des personnes handicapées, le Comité renvoie à son évaluation sous l'angle de l'article 15§1 (Conclusions 2016), dans laquelle il estime que la situation n'est pas conforme à la Charte de 1961 au motif qu'il n'existe pas de législation interdisant explicitement la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de la formation. Le Comité considère par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 1§4 pour le même motif.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'existe pas de législation interdisant explicitement la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de la formation.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Islande.

L'Islande a signé la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif le 30 mars 2007. Elle a ratifié la convention le 23 septembre 2016, soit en dehors de la période de référence. D'après le rapport, le protocole facultatif sera ratifié d'ici fin 2017.

Le rapport précise que la proportion de personnes handicapées a continué d'augmenter tout au long de la période de référence. Dans la tranche d'âge des 18-66 ans, la proportion de bénéficiaires de pensions d'invalidité, d'allocations d'invalidité et d'allocations de réadaptation est passée de 8,3 % en 2011 à 8,8 % en 2014. Ces prestations couvrent les personnes présentant un taux d'invalidité d'au moins 50 %. Le nombre de bénéficiaires d'allocations pour garde d'enfant handicapé est passé de 2 758 en 2011 à 2 713 en 2014. D'après les données Eurostat, la proportion de personnes handicapées était de 14,7 % (soit environ 32 000 personnes âgées de 15 à 64 ans) en 2012.

S'agissant du nombre d'enfants handicapés scolarisés dans des établissements ordinaires ou spécialisés, le Comité note que, d'après l'Office islandais des statistiques, sur le nombre total d'élèves scolarisés dans le système d'enseignement obligatoire (42 365 en 2011, 43 136 en 2014), le nombre d'enfants handicapés officiellement diagnostiqués est passé de 6 527 pendant l'année scolaire 2010-2011 (dont 476 étaient scolarisés dans des classes d'enseignement spécial) à 6 946 en 2013-2014 (dont 383 étaient scolarisés dans des classes d'enseignement spécial). En 2013-2014, 109 élèves fréquentaient Klettaskoli, qui est l'unique établissement scolaire public spécialisé destiné aux élèves d'âge scolaire obligatoire (enseignement primaire et secondaire de premier cycle) de tout le pays.

### **Définition du handicap**

Le rapport précise que, pendant la période de référence, un groupe de travail chargé de réviser la loi relative aux personnes handicapées et la loi relative aux services sociaux des collectivités locales a notamment travaillé sur la définition du « handicap », en s'appuyant sur celle adoptée par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Le Comité demande que le prochain rapport indique quelle est la définition juridique du handicap en vigueur.

### **Législation antidiscriminatoire**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XIX-1), le Comité a jugé la situation de l'Islande non conforme à l'article 15§1 de la Charte, au motif qu'il n'existait pas de législation interdisant explicitement la discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation et la formation (pour plus de précisions, voir Conclusions XX-1 (2012)).

Le rapport souligne que, conformément à la loi n° 230/2012 relative aux élèves ayant des besoins particuliers dans les établissements d'enseignement secondaire de deuxième cycle, un règlement a été publié le 14 février 2012 par le ministre de l'Education, selon lequel ces élèves devraient jouir, « dans la mesure du possible, de possibilités égales de faire des études, sans discrimination ». Cependant, le rapport reconnaît que le projet de loi qui devait être examiné par le Parlement en 2012 (voir Conclusions XX-1 (2012)), n'a pas encore été adopté. Il vise à mettre en œuvre la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 et interdira la discrimination fondée notamment sur le handicap. Bien que la loi islandaise garantisse l'égalité des droits à tous les citoyens en général, le Comité note qu'aucun texte de loi protégeant explicitement toutes les personnes contre la discrimination fondée sur le handicap dans les domaines de l'éducation et la formation n'a été adopté à ce jour. Par ailleurs, la Cours suprême n'a rendu, pendant la période de référence, aucun arrêt dans des

affaires touchant au droit à l'éducation des personnes handicapées. Compte tenu de ce qui précède, le Comité considère que la situation qu'il a précédemment jugée non conforme à l'article 15§1 de la Charte de 1961 n'a pas changé.

### ***Education***

La législation régissant l'éducation des élèves ayant des besoins particuliers (la loi n° 91/2008 relative à l'enseignement obligatoire, le règlement n° 585/2010 relatif aux élèves ayant des besoins particuliers dans les établissements d'enseignement primaire et secondaire de premier cycle et la loi n° 92/2008 relative à l'enseignement secondaire de deuxième cycle) n'a pas été modifiée pendant la période de référence, hormis l'adoption de la loi n° 230/2012 relative aux élèves ayant des besoins particuliers dans les établissements secondaires de deuxième cycle et son règlement d'application (voir ci-dessus). La loi et le règlement précités traitent plus en détail des obligations des établissements secondaires de deuxième cycle et des droits des élèves, des besoins de soutien spécial, de la structure de l'enseignement, des aménagements nécessaires pour apporter un soutien éducatif aux élèves ayant des besoins particuliers, des cours destinés aux élèves handicapés dans les établissements secondaires de deuxième cycle, de l'inscription des élèves handicapés à des formations professionnelles au sein desdits établissements et des services spéciaux pour les élèves atteints de maladies chroniques. Les « élèves ayant des besoins particuliers » sont les élèves ayant des difficultés à étudier en raison de difficultés d'apprentissage particulières, de difficultés émotionnelles ou sociales et/ou d'un handicap physique, les élèves ayant des difficultés de lecture, les élèves atteints de maladies chroniques, les élèves ayant des troubles développementaux ou psychiatriques et les élèves ayant d'autres besoins particuliers pour des raisons médicales.

Comme l'a précédemment noté le Comité, la plupart des élèves sont scolarisés dans des établissements ordinaires locaux, et le plus généralement dans des classes ordinaires, bien qu'il existe quelques unités spéciales au sein de certains établissements ordinaires et un établissement scolaire spécialisé pour les élèves gravement handicapés. Les besoins particuliers des élèves sont examinés au cas par cas au niveau local, sous la responsabilité des services municipaux. Le Comité renvoie à sa précédente conclusion pour une description détaillée du système éducatif en relation avec les personnes handicapées et demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la législation applicable, ainsi que des données statistiques sur le nombre d'enfants handicapés scolarisés, respectivement, en milieu ordinaire et dans un établissement spécialisé.

### ***Formation professionnelle***

Outre l'adoption de la loi relative aux élèves ayant des besoins particuliers dans les établissements secondaires de deuxième cycle, le rapport fait état de la modification, en 2012, de la loi n° 63/2006 relative à l'enseignement supérieur, aux termes de laquelle les universités sont dorénavant tenues d'accueillir les étudiants handicapés et les étudiants rencontrant des difficultés émotionnelles ou sociales et de leur apporter un soutien spécifique pendant leurs études. Une assistance spécialisée et des équipements appropriés doivent être fournis en cas de nécessité. Les étudiants handicapés doivent pouvoir, dans la mesure du possible, étudier avec les autres étudiants. Les universités doivent en outre s'efforcer d'apporter un soutien spécial aux étudiants rencontrant des difficultés d'apprentissage particulières ou atteints d'une maladie. Le Comité rappelle que pour avoir un tableau complet de la situation et évaluer sa conformité au regard de l'article 15§1 de la Charte, il faut que lui soient systématiquement fournies des données sur le nombre de personnes handicapées intégrées dans des structures de formation ordinaires et le nombre de celles qui suivent leur formation dans des structures spéciales. Il demande que le prochain rapport fournisse ces informations et qu'il décrive les différentes possibilités de formation ouvertes aux personnes handicapées.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'existe pas de législation interdisant explicitement la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'éducation et de la formation.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Islande.

### **Emploi des personnes handicapées**

D'après le rapport, la proportion de bénéficiaires de prestations d'invalidité et d'allocations de réadaptation a continué d'augmenter légèrement entre 2011 et 2014 : elle représentait 8,3 % (17 091 personnes) de la population âgée de 18 à 66 ans en 2011 et 8,8 % en 2014 (18 614 personnes). En particulier, le nombre de personnes ayant un taux d'invalidité de 75 % ou plus est passé de 15 197 en 2011 à 16 323 en 2014, soit une hausse de 7,4 %, le nombre de personnes ayant un taux de handicap compris entre 50 et 74 % est passé de 770 en 2011 à 692 en 2014, soit une baisse de 10 % et le nombre de bénéficiaires d'allocations de réadaptation est passé de 1 124 en 2011 à 1 599 en 2014, soit une hausse de 42,2 %. Pendant la même période (2011-2014), les dépenses publiques en faveur des personnes handicapées (assurance pension et prestations versées au titre de la loi relative à l'assistance sociale) ont augmenté de 29 %. Les personnes handicapées qui ne percevaient aucune prestation d'invalidité parce qu'elles avaient des revenus tirés d'un emploi étaient au nombre de 864 en 2011, 937 en 2012, 694 en 2013 et 745 en 2014. Le Comité relève dans le rapport parallèle de l'ANED sur l'Islande – Semestre européen 2015/2016, qu'en Islande, le taux d'emploi des personnes de 20 à 64 ans se situait, selon les estimations, entre 65,7 % et 37,3 % pour les personnes ayant un handicap modéré à grave, par rapport à un taux d'emploi de 80,6 % pour les personnes non handicapées. Il note cependant, d'après la même source, que dans la mesure où les bénéficiaires de prestations d'invalidité ne peuvent percevoir d'allocations de chômage, il n'existe pas de données fiables concernant le nombre de personnes handicapées participant activement au marché du travail.

### **Législation antidiscriminatoire**

Le Comité a précédemment jugé la situation de l'Islande non conforme à la Charte de 1961, au motif qu'aucun texte de loi n'interdisait explicitement la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi (Conclusions XX-1 (2012), XIX-1 (2008), XVIII-2 (2007)). Il relève dans le rapport que la situation n'a pas changé et que pendant la période de référence, il n'existait aucune obligation de procéder à des aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Un projet de loi sur l'égalité de traitement dans l'emploi, comprenant une disposition sur les aménagements raisonnables, a été présenté en 2014, mais n'a pas été adopté. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur tout fait nouveau en la matière. Entre-temps, il maintient son constat de non-conformité avec l'article 15§2 de la Charte de 1961.

### **Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées**

Le rapport précise que depuis 2011, l'emploi des personnes handicapées est placé sous la responsabilité des collectivités locales, tandis que la Direction du travail se charge de centraliser le traitement des questions touchant à l'emploi et à la réadaptation. La nouvelle structure de gestion des questions relatives à l'emploi des personnes handicapées devait être définie par une commission spécialement constituée à cette fin, qui n'est toutefois pas parvenue à trouver d'accord pendant la période de référence. Le Comité note qu'en 2015, soit hors période de référence, la répartition des compétences entre l'administration centrale et les collectivités locales a été réexaminée par un comité directeur. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées à ce sujet.

Le Comité prend note des mesures prises pendant la période de référence :

- le *Programme d'emplois assistés* (AMS) visait à aider les personnes handicapées à suivre une formation sur un lieu de travail ordinaire – 270



personnes handicapées ont pris part à ce programme en 2011, 221 en 2012, 291 en 2013 et 330 en 2014. Les participants ont eu l'occasion de travailler dans des lieux très divers : écoles maternelles, bibliothèques, centres de mise en forme, cantines, sociétés informatiques, clubs de sport, bureaux, sociétés de production et magasins ;

- le projet *Mobiliser les capacités – toutes les capacités*, lancé en novembre 2014 par la Direction du travail, l'Organisation des personnes handicapées en Islande et l'Association nationale des personnes handicapées mentales. Ce projet vise à créer des emplois pour les chômeurs ayant des capacités de travail réduites qui ont peu de revenus en dehors des prestations d'assurance sociale. Le projet est coordonné par la Direction du travail, qui peut conclure des accords avec des employeurs privés. Des incitations financières sont prévues pour ceux qui acceptent d'employer des personnes handicapées, soit le remboursement d'un montant pouvant aller jusqu'à 75 % des salaires et dépenses afférentes aux salaires pendant deux ans, remboursement qui sera ensuite réduit de 10 % chaque année jusqu'à ce qu'un niveau de 25 % soit atteint, après quoi le niveau de 25 % sera maintenu indéfiniment. Les accords d'embauche peuvent concerner des emplois à temps partiel, un temps partiel de 20 % étant le minimum, ou des emplois à temps complet, aux mêmes conditions que celles définies par les conventions collectives applicables, y compris en ce qui concerne les salaires, la définition des tâches, etc. ;
- les activités de réadaptation menées par la Caisse islandaise de réadaptation (VIRK), surtout depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 60/2012 relative à la réadaptation professionnelle et au fonctionnement de la Caisse de réadaptation professionnelle. Depuis la création de la Caisse islandaise de réadaptation en 2009 jusqu'à fin 2014, 7 642 personnes ont sollicité ses services pour se réinsérer sur le marché du travail. Le nombre de personnes ayant fait appel à la Caisse pour la première fois est passé de 1 304 en 2011 à 1 782 en 2014. Sur les 3 765 personnes qui avaient bénéficié des services de la VIRK fin 2014, environ 72 % occupaient un emploi rémunéré ou recherchaient activement un emploi ou avaient entrepris des études ouvrant droit à un prêt étudiant.

La loi n° 59/1992 relative aux personnes handicapées, prévoyant notamment la possibilité d'occuper un emploi protégé, n'a pas été modifiée pendant la période de référence. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées indiquant si les structures protégées sont toujours en fonctionnement et combien de personnes handicapées y travaillent.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'existe pas de législation interdisant explicitement la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Islande.

Il note que tous les ressortissants d'Etats appartenant à l'Espace économique européen (EEE), ainsi que les membres de leur famille, ont librement accès au marché du travail islandais. Durant la période de référence, un permis de travail était exigé pour les ressortissants de plusieurs Etats parties à la Charte sociale, à savoir : l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie (jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2012), la Croatie, la Géorgie, la République de Moldova, le Monténégro, la Roumanie (jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2012), la Fédération de Russie, la Serbie, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie et l'Ukraine.

### **Permis de travail**

Les principaux textes législatifs régissant l'immigration sont la loi n° 96/2002 relative aux ressortissants étrangers (telle que modifiée en 2012 et en 2014 en application de certaines directives de l'Union européenne), le règlement n° 53/2003 relatif aux ressortissants étrangers, la loi n° 97/2002 relative aux droits en matière d'emploi des ressortissants étrangers, la loi n° 100/1952 relative à la nationalité islandaise, la loi n° 16/2000 relative au système d'information Schengen en Islande et la loi n° 37/1993 relative à la procédure administrative. Depuis 2014, une commission de recours pour les ressortissants étrangers est chargée de réexaminer les décisions administratives prises par le Service de l'immigration. De plus, toutes les décisions administratives peuvent faire l'objet d'un recours devant les tribunaux.

La loi relative aux droits en matière d'emploi des ressortissants étrangers prévoit différents types de permis de travail temporaires, à savoir :

- les permis de travail temporaires pour les emplois requérant des compétences spécialisées ;
- les permis de travail temporaires délivrés en raison d'une pénurie de main d'œuvre nationale ;
- les permis de travail temporaires pour les sportifs ;
- les permis de travail temporaires délivrés en cas de circonstances exceptionnelles ;
- les permis de travail temporaires délivrés dans le cadre d'un regroupement familial ;
- les permis de travail temporaires délivrés à des travailleurs spécialisés dans le cadre d'un contrat de service ;
- les permis de travail temporaires permettant aux ressortissants étrangers venus étudier en Islande de travailler (permis de travail étudiant).

Le Comité demande si les types de permis de travail susmentionnés peuvent être délivrés aussi bien aux travailleurs salariés qu'aux travailleurs indépendants ou si ces derniers ont besoin d'un permis spécifique. Il demande également que le prochain rapport précise quelle est la durée de validité maximale de chaque type de permis de travail temporaire.

### **Statistiques pertinentes**

D'après le rapport, le nombre de résidents étrangers en Islande, en hausse, est passé de 21 143 en 2011, ce qui représentait environ 6,6 % de la population islandaise, à 22 744 en 2014, soit 7 % de la population. 84 % des résidents étrangers venaient d'Europe, en particulier de Pologne (10 172 personnes en 2014). La proportion de travailleurs étrangers sur le marché du travail islandais était comprise entre 8,2 % et 8,9 % pendant la période de référence, leur nombre étant passé de 14 796 en 2011 (dont 6 198 travailleurs polonais) à 16 558 en 2014 (dont 7 157 travailleurs polonais).

Le Comité prend note des données fournies dans le rapport en ce qui concerne le nombre des différents permis de travail accordés. Il note qu'entre 2011 et 2014 l'Islande a enregistré une baisse significative du nombre de permis permanents (-36,5 %), de renouvellements de permis de travail temporaires (-21,5 %) et de permis de travail pour travailleurs spécialisés (-91 %). En revanche, en dépit de quelques fluctuations au cours de la période de référence, le nombre de permis temporaires a augmenté (de presque 12 %) et celui des permis de travail étudiants a plus que doublé (+103 %). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des données à jour et qu'il explique plus en détail les raisons des variations constatées, notamment en cas de baisse du nombre de permis octroyés.

Le Comité note que, pendant la période de référence, le nombre d'immigrants et de travailleurs étrangers a continué d'augmenter, malgré une baisse de 10 % du nombre de permis délivrés ou renouvelés. A cet égard, il relève dans le rapport que le nombre de nouveaux permis de travail ou de renouvellements de permis accordés à des ressortissants de pays européens n'appartenant pas à l'EEE, des Etats-Unis, du Canada et d'Asie a baissé de près de 16 %, tandis que le nombre de nouveaux permis et de renouvellements octroyés à des ressortissants d'autres parties du monde a augmenté de près de 34 % pendant la même période. Cependant, cette information ne répond pas à la demande du Comité de préciser combien de permis (premiers permis et renouvellements) ont été délivrés ou refusés à des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE par rapport au nombre de demandes. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande et réserve entre-temps sa position sur ce point.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Islande est conforme à l'article 18§1 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Islande.

### **Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle**

Le Comité se réfère à sa conclusion au titre de l'article 18§1 en ce qui concerne la législation pertinente et les types de permis de travail temporaires disponibles. Il a précédemment noté (Conclusions XX-1 (2012)) qu'en Islande, les demandes de titres de séjour et de permis de travail ne pouvaient être traitées dans le cadre d'une procédure unique et a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961.

Le rapport confirme que la situation n'a pas changé : aux termes de la loi relative aux ressortissants étrangers, telle que modifiée, et du règlement n° 53/2003 relatif aux ressortissants étrangers tel que modifié, la Direction du travail ne peut délivrer un permis de travail qu'après que le Service de l'immigration a délivré un titre de séjour. De plus, en règle générale, toute première demande de titre de séjour doit avoir été acceptée avant que le demandeur n'arrive en Islande. Si un demandeur se trouve déjà en Islande lorsqu'il présente sa première demande de titre de séjour, il doit quitter le pays pour que son dossier puisse être accepté pour examen. Il peut être dérogé à cette règle à titre exceptionnel, par exemple afin de ne pas séparer les membres d'une famille ou lorsque des considérations convaincantes d'équité le justifient. La durée de traitement d'une demande de titre de séjour peut aller jusqu'à 90 jours à compter de la date à laquelle tous les documents exigés ont été fournis. Après que le Service de l'immigration a confirmé que les principales conditions pour obtenir un titre de séjour sont respectées, la demande est transmise à la Direction du travail. Conformément à la loi n° 97/2002 relative aux droits en matière d'emploi des ressortissants étrangers et au règlement n° 339/2005 relatif aux droits en matière d'emploi des ressortissants étrangers, la Direction du travail vérifie si l'emploi visé par le demandeur répond aux critères définis par la loi et s'il a les qualifications et l'expérience exigées. Lorsque la direction a délivré le permis de travail, le Service de l'immigration est autorisé à délivrer un titre de séjour à des fins d'emploi. Il faut en moyenne trois semaines à la Direction du travail pour traiter une demande.

Le Comité rappelle que la conformité à l'article 18§2 implique qu'il soit possible d'accomplir les formalités requises pour la délivrance d'un titre de séjour et d'un permis de travail dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine et d'obtenir le titre de séjour et le permis de travail au cours d'une seule et même procédure. Cela suppose également que les délais d'obtention des documents requis (titre de séjour/permis de travail) soient raisonnables. Puisque les permis de travail et les titres de séjour sont toujours délivrés dans le cadre de deux procédures distinctes et que les ressortissants étrangers ne sont pas autorisés à soumettre leur demande depuis l'Islande, le Comité maintient que les formalités n'ont pas été simplifiées et que par conséquent, la situation demeure non conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961.

Le Comité demande que le prochain rapport indique si les mêmes formalités s'appliquent aux travailleurs indépendants. Il demande également quelles sont les formalités à remplir pour le renouvellement des permis de travail et quel est le délai de traitement nécessaire.

### **Droits de chancellerie et autres taxes**

En réponse à la question du Comité (Conclusions XX-1 (2012)), le rapport précise que la délivrance d'un permis de travail ou le traitement d'une demande pour un tel permis ne donne pas lieu au paiement de droits distincts. Par ailleurs, les montants des droits demandés pour le traitement et la délivrance d'un titre de séjour temporaire ou permanent

ou pour le renouvellement d'un titre de séjour temporaire n'ont pas changé pendant la période de référence. Aux termes de la loi n° 88/1991 relative aux recettes additionnelles du Trésor, ces droits sont de 12 000 ISK (77 € environ au taux du 31/12/2014) pour le traitement d'une demande de premier titre de séjour temporaire ou de titre de séjour permanent et de 6 000 ISK (39 € environ) pour le renouvellement d'un titre de séjour temporaire.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961 au motif que les formalités pour obtenir un permis de travail et un titre de séjour n'ont pas été simplifiées.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Islande.

### **Accès au marché national de l'emploi**

Le Comité renvoie à sa conclusion au titre de l'article 18§1 en ce qui concerne la législation pertinente et les types de permis de travail temporaires disponibles.

Le rapport souligne que les critères d'octroi des permis de travail aux ressortissants étrangers sont définis par la politique gouvernementale et qu'aucune modification n'a été apportée pendant la période de référence à la loi relative aux droits en matière d'emploi des ressortissants étrangers.

Le Comité relève sur le site web de la Direction de l'immigration que pour pouvoir demander un titre de séjour et un permis de travail temporaires, les ressortissants étrangers doivent disposer d'un revenu stable (avoir à leur disposition pendant au moins un an 163 635 ISK par mois pour une personne isolée ou 245 453 ISK par mois pour un couple, c'est-à-dire respectivement 1 054 € et 1 584 € au taux du 31/12/2014), d'une assurance maladie les couvrant pendant au moins six mois (pour un montant minimum de 2 000 000 ISK, soit 12 908 €) et d'un logement stable. Le demandeur est aussi tenu de se soumettre à un examen médical et de produire un extrait de son casier judiciaire pour les cinq dernières années.

Le Comité demande que le prochain rapport précise quels étaient les critères spécifiques à respecter pour obtenir un permis de travail pendant la période de référence et en particulier si l'accès des travailleurs étrangers au marché du travail national a été étendu ou restreint pendant cette période. Il demande également que le prochain rapport précise à quelles conditions un ressortissant d'un Etat partie à la Charte n'appartenant pas à l'EEE peut accéder au marché du travail islandais en tant que travailleur indépendant.

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que la reconnaissance des titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers est régie par la loi n° 26/2010 relative à la reconnaissance des compétences et des qualifications professionnelles pour travailler en Islande. En application de la réglementation européenne (Directive 2013/55/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013), l'Islande a adopté la carte professionnelle européenne pour certaines professions, qui vise à faciliter la mobilité des salariés et la reconnaissance des qualifications professionnelles.

S'agissant du nombre de demandes de permis de travail présentées par des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE, le Comité se réfère à sa conclusion au titre de l'article 18§1, selon laquelle les données fournies ne permettent pas de déterminer combien de permis (premiers permis et renouvellements) ont été délivrés ou refusés à des ressortissants de ces Etats. En conséquence, le Comité réitère sa demande et considère que dans l'hypothèse où ces informations ne figuraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

D'après le rapport, les demandes de permis de travail peuvent être rejetées par la Direction du Travail pour les principales raisons suivantes :

- il n'est pas établi qu'il y ait une pénurie de travailleurs qualifiés en Islande ou dans l'EEE ;
- les conditions d'embauche ne sont pas compatibles avec la législation ou les conventions collectives islandaises ;
- le poste visé ne requiert pas de qualifications spécialisées ou le postulant étranger n'a pas de telles qualifications ;
- l'entreprise a précédemment employé des ressortissants étrangers qui n'avaient pas de permis de travail ;

- l'entreprise n'a, par le passé, pas procédé aux retenues d'impôts à la source et n'a pas réglé les cotisations d'assurance sociale afférentes à un travail fourni par un ressortissant étranger ;
- l'entreprise n'a pas donné suite à une demande d'informations et de documents complémentaires présentée par la Direction du travail, de sorte que les conditions permettant la délivrance d'un permis de travail ne sont pas réunies ;
- le ressortissant étranger n'est pas en possession de l'autorisation d'exercer requise, par exemple s'il souhaite travailler dans un secteur industriel réglementé, dans un service de santé ou dans un autre domaine pour lequel une autorisation est exigée par la loi ;
- la proportion du temps de travail pour un étudiants étranger qui occupe un emploi parallèlement à ses études est supérieure à ce qui est admis (plus de 40 % du temps en termes d'emploi à temps plein).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations plus détaillées concernant le critère de pénurie de travailleurs qualifiés dans l'EEE. Il demande comment le respect de ce critère est évalué et quel est le taux de refus de demandes formulées par des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE sur la base de ce critère. Il rappelle qu'une situation où les refus résulteraient systématiquement ou le plus souvent de l'application de règles à l'image de celle dite des « travailleurs prioritaires » ne serait pas conforme à l'article 18§3 au motif qu'elle ne satisferait pas à l'obligation d'assouplir la réglementation régissant l'accès des ressortissants d'Etats parties à la Charte sociale européenne n'appartenant pas à l'EEE au marché national du travail. Les informations fournies dans le rapport ne permettant pas d'apprécier la situation à cet égard, malgré les questions posées dans les précédentes conclusions, le Comité considère qu'il n'est pas établi que la réglementation existante ait été assouplie.

Le Comité rappelle qu'une personne qui réside légalement depuis un certain temps sur le territoire d'un autre Etat partie doit jouir des mêmes droits que les nationaux. Les limites posées, dans un premier temps, à l'accès à l'emploi (qui peuvent être admises à condition qu'elles ne soient pas excessives) doivent en conséquence être progressivement levées. En l'absence d'informations à ce sujet, il demande que le prochain rapport indique à quelles conditions un permis de travail peut être renouvelé ou modifié, par exemple en cas de changement d'employeur ou d'activité, y compris lorsque la personne souhaite passer d'un statut de salarié à un statut de travailleur indépendant et vice versa. Il demande également à quelles conditions un travailleur étranger peut obtenir un permis de travail permanent.

### ***Conséquences de la perte de l'emploi***

En réponse à la question du Comité, le rapport précise qu'aux termes de l'article 16, paragraphe 1 de la loi n° 96/2002 relative aux ressortissants étrangers telle que modifiée, le Service de l'immigration peut révoquer le titre de séjour d'un ressortissant étranger si ce dernier ne remplit plus les conditions auxquelles il avait été accordé. Lorsque le titre de séjour a été délivré en relation avec un emploi, le fait d'être titulaire d'un permis de travail est la base sur laquelle le titre de séjour est accordé et il est d'usage que le Service de l'immigration révoque le titre de séjour si le permis de travail est révoqué. En pareil cas, le ressortissant étranger concerné doit quitter le pays dans un délai de 30 jours. Cependant, d'après le rapport, de telles situations surviennent très rarement et le dernier cas remonte à 2013. Lorsqu'un permis de travail est annulé, c'est généralement parce que l'intéressé change d'emploi ou a décidé de ne pas venir en Islande. Par ailleurs, le plus souvent, il n'est en réalité pas nécessaire de révoquer le titre de séjour. En effet, lorsqu'une personne perd son emploi, elle parvient pratiquement toujours à en trouver un nouveau avant que le Service de l'immigration n'annule son titre de séjour, ou alors, il reste très peu de temps avant que le titre de séjour n'expire de toute façon, et le Service de l'immigration n'a donc pas besoin d'intervenir.

Le Comité rappelle que lorsqu'un permis de travail est révoqué avant sa date d'expiration au motif qu'il a été mis fin prématurément au contrat de travail, ou que le travailleur ne remplit plus les conditions auxquelles il a été accordé, il serait contraire à la Charte de priver automatiquement ce travailleur de la possibilité de continuer à résider dans l'Etat concerné et de chercher un autre emploi en sollicitant un nouveau permis de travail, sous réserve des circonstances exceptionnelles qui, au titre de l'article 19§8, autorisent l'expulsion (c.-à-d. lorsque l'intéressé a été condamné pour un délit grave ou est impliqué dans des activités constituant une menace substantielle pour la sécurité nationale, l'ordre public ou les bonnes mœurs). Dans la mesure où la législation islandaise prévoit la possibilité, dans certains cas, de révoquer un titre de séjour à la suite de l'annulation du permis de travail, la situation n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que la réglementation existante ait été assouplie.



**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Islande.

D'après le rapport, la situation que le Comité a précédemment considérée conforme à la Charte de 1961 (Conclusions XX-1 (2012)) n'a pas changé.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Islande est conforme à l'article 18§4 de la Charte de 1961.



janvier 2017

## **Charte sociale européenne de 1961**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-1 (2016)

### **ESPAGNE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le rôle du Comité européen des Droits sociaux (le Comité) consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne de 1961 (la Charte de 1961) et le Protocole additionnel de 1988 (le Protocole additionnel). Le Comité adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.

Le présent chapitre concerne l'Espagne qui a ratifié la Charte de 1961 le 6 juin 1980. L'échéance pour remettre le 28e rapport était fixée au 31 octobre 2015 et l'Espagne l'a présenté le 28 octobre 2015. Les commentaires de UGT et de CIG sur le 28e rapport ont été enregistrés le 30 décembre 2015 et le 30 septembre 2016 respectivement.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1),
- droit à l'orientation professionnelle (article 9),
- droit à la formation professionnelle (article 10),
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15),
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 1 du Protocole additionnel de 1988),

L'Espagne a accepté tous les articles du groupe ci-dessus.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014.

De plus, le rapport contient les informations demandées par le Comité dans les Conclusions 2014 au sujet des constats de non-conformité en raison d'un manque répété d'informations :

- droit à des conditions de travail équitables – élimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres (article 2§4).

Les Conclusions relatives à l'Espagne concernent 17 situations et sont les suivantes :

– 9 conclusions de conformité : articles 9, 10§2, 10§4, 15§1, 15§2, 18§2, 18§3, 18§4, article 1 du Protocole additionnel ;

– 5 conclusions de non-conformité : articles 1§1, 1§2, 1§3, 10§1, 18§1.

En ce qui concerne les 3 autres situations, régies par les articles 1§4 et 10§3, ainsi que l'article 2§4, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation. Le Comité considère que le défaut d'informations demandées constitue une violation de l'obligation au rapport souscrite par l'Espagne en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande au Gouvernement de corriger cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

#### **Article 10§1**

- Depuis l'entrée en vigueur en 2006 de la loi organique sur l'éducation, il a été procédé à la définition d'un total de 148 qualifications professionnelles, dont 108 durant la période de référence.

#### **Article 15**

- Le Décret Royal 10/2011 du 26 août sur des mesures urgentes pour promouvoir l'emploi des jeunes, renforcer la stabilité de l'emploi et maintenir des programmes de requalification professionnelle des personnes arrivant en fin de droit au chômage a pour but l'amélioration du niveau de qualification des jeunes.

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à la santé au travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

Le rapport devra aussi contenir les informations demandées par le Comité dans les Conclusions XX-4 (2015) au sujet des constats de non-conformité en raison d'un manque répété d'informations :

- droit des enfants et des adolescents à la protection – rémunération équitable (article 7§5),
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16),
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – aide et information sur les migrations (article 19§1),
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – collaboration entre les services sociaux des états d'émigration et d'immigration (article 19§3),
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – regroupement familial (article 19§6).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2016.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

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

### **Situation de l'emploi**

Le PIB espagnol a enregistré une baisse de 1,0 % en 2010 et de 1,7 % en 2013. Il est reparti à la hausse (+ 1,4 %) en 2014, pour se situer dans la moyenne des 28 pays de l'UE.

Le taux global d'emploi a reculé : il s'est établi à 56,0 % en 2014, contre 58,0 % en 2011. Ce taux est sensiblement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (64,9 % en 2014).

Le taux d'emploi observé sur la période 2009-2014 a été ramené de 66,5 % à 60,7 % chez les hommes, et de 53,3 % à 51,2 % chez les femmes. Il est demeuré quasiment stable chez les travailleurs plus âgés (44,0 % en 2009 ; 44,3 % en 2014).

Le taux de chômage, qui était de 21,4 % en 2011, a encore augmenté pour atteindre 24,5 % en 2014. Ce taux est nettement supérieur à la moyenne observée pour les 28 pays de l'UE (10,2 %).

Le chômage des jeunes s'est une nouvelle fois aggravé au cours de la période de référence, passant de 46,2 % en 2011 à 53,2 % en 2014.

Le taux de chômage de longue durée (en pourcentage de la population active âgée de 15 à 24 ans) a fortement augmenté : de 8,9 % en 2011, il s'est établi à 12,9 % en 2014.

Le Comité note que l'Espagne est restée durement touchée par la crise économique et ses conséquences. La reprise économique observée en 2014 n'a pas eu de répercussions sur l'emploi jusqu'ici. Ce sont surtout les jeunes qui pâtissent de cette situation difficile, avec un taux de chômage préoccupant de 53,2 % en 2014.

### **Politique de l'emploi**

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé une évaluation de la vaste réforme du marché du travail espagnol engagée en 2012.

Selon le rapport, l'un des éléments majeurs de la réforme a été la prééminence donnée aux accords négociés collectivement dans les entreprises au détriment des accords conclus au niveau régional, ainsi que la plus grande latitude laissée aux entreprises de se retirer d'une convention collective pour adopter des mesures de flexibilité interne en vue de limiter les suppressions de postes. En outre, la durée de prorogation des conventions collectives échues sans qu'une nouvelle convention ait été conclue a été limitée à un an. Les règles en matière de licenciement ont également été modifiées ; les justes causes de licenciement ont ainsi été redéfinies, les indemnités pécuniaires en cas de licenciement abusif ont été revues à la baisse et l'obligation d'obtenir une autorisation administrative pour procéder à des licenciements collectifs a été levée. De plus, un nouveau contrat de travail permanent pour les salariés employés à temps complet dans les petites entreprises a été mis en place ; ce contrat prévoit une période d'essai étendue à un an.

Selon le rapport, la réforme a permis d'encourager la flexibilité interne dans les entreprises et de réduire les coûts de licenciement des travailleurs permanents. Elle s'est traduite par une importante modération salariale qui a contribué à multiplier les recrutements de personnel sous contrat permanent.

Le Comité relève dans les données Eurostat que le taux d'activation, c'est-à-dire le nombre de bénéficiaires d'une mesure active exprimé en pourcentage de l'ensemble des chômeurs, a été de 23,3 % en 2013, taux en très forte régression par rapport à 2009 (55,2 %). Le Comité demande ce qui explique ce net recul, étant donné que le taux global de chômage est demeuré très élevé.

Toujours selon les données Eurostat, les dépenses publiques allouées aux politiques actives en faveur de l'emploi ont représenté 3,6 % du PIB en Espagne en 2011, soit le double de la moyenne des 28 pays de l'U.E. (1,8 % pour la même année).

Le Comité rappelle que les mesures d'aide à l'emploi doivent être ciblées, efficaces et régulièrement contrôlées. Il demande, à cet égard, s'il est procédé au suivi des politiques de l'emploi mises en œuvre et comment est évaluée leur efficacité.

Le Comité note que l'importante réforme du marché du travail menée en 2012 n'était pas suffisante pour avoir un effet positif sur les chiffres de l'emploi. Au contraire, toutes les statistiques en la matière font ressortir une tendance négative en ce qui concerne l'emploi des jeunes, dont le taux de chômage (53,2 %) a atteint un niveau record.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961 au motif que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi ne sont pas suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emplois.

## **Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

Le Comité a précédemment examiné le cadre juridique concernant l'interdiction de la discrimination dans l'emploi dans ses Conclusions XVII-1 (2005), XIX-1 (2008) et XX-1 (2012).

Concernant la discrimination fondée sur l'âge, le Comité a précédemment demandé si les tribunaux se sont prononcés dans des affaires de discrimination liée à l'âge, en particulier dans des affaires liées au jeune âge. Le rapport indique que la Cour Constitutionnelle s'est prononcé à plusieurs reprises sur la constitutionnalité de la différenciation/ différence de traitement basée sur l'âge dans l'accès au travail. La Cour a considéré raisonnable et justifié la condition liée à l'âge pour pouvoir accéder à la police municipale (l'arrêt n. 29 du 1 mars 2012). Le rapport fournit d'autres exemples des décisions portant sur discrimination liée à l'âge, notamment un arrêt de la Cour Suprême par laquelle la Cour a annulé la condition de l'âge maximum de trente ans qu'il y avait comme limite pour l'admission dans le Corps National de la Police (l'arrêt de la Cour Suprême du 21 mars 2011). Dans une autre affaire, la Cour Suprême a considéré suffisamment justifié, et par conséquent, non discriminatoire, l'établissement d'un âge maximum d'accès pour le personnel de troupe et d'équipage des Forces Armées (l'arrêt de la Cour Suprême (Chambre 3) du 30 mai 2012).

S'agissant des sanctions, le rapport indique que les discriminations directes ou indirectes (pour tous les motifs) dans le domaine du travail, concernant l'accès à l'emploi et la relation de travail, constituent des infractions très graves (selon le Décret –loi Royal 5/2000 du 4 août 2000 modifiée par la loi n. 62/2003). Le rapport indique que des sanctions/amendes qui varient entre 6 251 euros et 185 515 euros peuvent être appliquées. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations concernant les indemnités accordées aux victimes dans des affaires de discrimination dans l'emploi. Il demande également si le montant des indemnités en cas de discrimination est plafonné.

Le Comité relève les données statistiques dans le rapport concernant les actions de l'Inspection du travail en matière de discrimination dans l'accès à l'emploi et dans les relations de travail, les infractions détectées, les montants des sanctions imposées et les mises en demeure pratiquées pendant la période de référence. Le Comité demande que le prochain rapport continue à fournir de telles informations.

Le rapport fournit des informations sur les décisions judiciaires relatives aux cas de discrimination, ainsi que des statistiques sur les visites d'inspection effectuées et les infractions relevées dans des cas de discrimination fondée sur le sexe ou sur d'autres motifs. Le Comité prend note que, selon l'Union générale des travailleurs (UGT), les statistiques des travaux de l'inspection du travail sur les actes de discrimination ne sont pas ventilées par motif de discrimination, si ce n'est le sexe, d'où la difficulté de déterminer l'importance de la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'ascendance nationale dans le monde du travail (Demande directe (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104<sup>ème</sup> session CIT (2015), Convention (no. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations sur les activités menées par le Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale. Le rapport précise que en vertu de la loi n. 15 du 16 septembre 2014, le Conseil mentionné ci-dessus est dénommé le « Conseil pour la suppression de la discrimination raciale ou ethnique ». Le rapport indique que le Conseil est désormais un organe collégial de l'Administration Générale de l'Etat, qui



est attribué à l'Institut de la femme et pour l'égalité des chances (IMIO) mais sans être intégré dans sa structure hiérarchique. Le rapport souligne que même si le Conseil n'a pas un statut indépendant, il exerce ses fonctions d'une façon indépendante. Le Comité prend note que parmi les fonctions du Conseil figurent celle d'apporter une aide/assistance indépendante aux victimes de la discrimination pour l'origine raciale ou ethnique, celle de conduire des études indépendantes et celle de publier des rapports indépendants.

Le Comité note dans une autre source que le gouvernement espagnol a présenté en janvier 2011 la première version du projet de loi intégrale sur l'égalité de traitement et la non-discrimination (*Proyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación*). Le projet de loi instituait notamment un organisme pour l'égalité de traitement compétent pour tous les motifs et tous les domaines ; indépendant ; potentiellement efficace ; et doté d'un mandat plus large que celui exigé par les directives européennes (le réseau européen pour l'égalité des chances, Rapport 2015, Espagne). Le Comité demande des informations à jour concernant cette initiative législative.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur la nationalité, le Comité rappelle avoir relevé dans ses Conclusions 2012 que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 au motif que les restrictions à l'accès aux emplois des ressortissants étrangers dans la fonction publique étaient excessives. Le Comité y a noté que un nombre élevé d'emplois étaient réservés aux nationaux comme les emplois dans le corps des assistants des institutions pénitentiaires, dans celui des avocats de l'Etat, les emplois de médecins, pharmaciens et infirmiers du corps d'inspection sanitaire de l'administration de la sécurité sociale, ainsi que les emplois dans le corps des sous-inspecteurs de l'emploi et de la sécurité sociale, dans le corps supérieur des inspecteurs de travail et de la sécurité sociale et dans le corps supérieur des avocats de l'administration de la sécurité sociale.

Le Comité a précédemment demandé si tous les emplois relevant des secteurs cités ci-dessus étaient réservés aux nationaux et, le cas échéant, ce qui justifie cette situation (Conclusions 2012 (XX-1)).

Le Comité relève dans le Rapport du Comité Gouvernemental relatif aux Conclusions XX-1 (2012) que seulement les ressortissants espagnols ont accès aux emplois cités ci-dessus. De plus, le même Rapport souligne que les emplois de la fonction publique qui ne figurent pas dans la liste citée ci-dessus ne sont en principe ouverts qu'aux personnes qui ont le droit de circuler librement (Comité Gouvernemental, Rapport relatif aux Conclusions XX-1 (2012) de la Charte Sociale Européenne de 1961).

Le Comité rappelle une nouvelle fois qu'au regard de l'article 1§2 de la Charte, si les états peuvent subordonner l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire à la possession d'un permis de travail, ils ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des Etats parties l'occupation d'emplois avec l'exception de ces emplois qui sont intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale et impliquant l'exercice de la puissance publique (Conclusions (2012) Albanie). Le Comité relève que la liste des emplois réservés aux ressortissants espagnols est trop vaste/large et que seuls les ressortissants des pays membres de l'Union Européenne ont accès aux autres emplois qui ne figurent pas sur la liste citée ci-dessus. Le Comité maintient donc sa conclusion de non-conformité sur ce point.

En outre, le rapport donne des informations sur les campagnes menées par l'inspection du travail pour vérifier les conditions de travail des travailleurs étrangers dans le cadre du 2ème Plan Stratégique des Citoyens et Intégration (PECI 2011-2014) et leurs résultats. Le Comité relève dans une Observation de OIT-CEACR que dans le cadre du PECI 2011-2014, une stratégie intégrée contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance a été élaborée. Bien que cette stratégie ne vise pas des catégories spécifiques de population, elle tient compte du fait que la situation des migrants et des Roms est la plus vulnérable. La même source indique que, dans le cadre du PECI 2011-2014, un projet de cartographie de la discrimination en Espagne a été également adopté, lequel

repose sur des enquêtes d'opinion et la collecte systématique de données empiriques et officielles sur les plaintes, les infractions, les sanctions, les manquements et les délits à caractère discriminatoire (Observation (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015), Convention (no. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958).

Le Comité prend note également des diverses mesures, programmes et stratégies adoptés dans le cadre du PECE 2011-2014 détaillées dans le rapport. Le Comité note que le rapport ne fournit pas d'information sur l'impact concret que ces mesures ont eu sur la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'ascendance nationale dans l'emploi et la profession. Il demande que le prochain rapport fasse état de l'impact effectif/concret de l'ensemble de ces mesures sur la discrimination dans l'emploi.

## **2. Interdiction du travail forcé**

Le rapport indique que les travaux forcés ou obligatoires sont interdits en Espagne. Aucune réglementation spécifique n'est en vigueur sur des prérogatives de l'Inspection du travail dans ce domaine.

### ***Travail des détenu(e)s***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-I/2012), le Comité a demandé de compléter dans le prochain rapport les informations sur les travaux de détenu(e)s en tenant compte de l'Observation interprétative de l'article 1§2. Le présent rapport ne fournissant aucune information sur ce point, le Comité réitère sa demande d'inclure dans le prochain rapport des informations pertinentes sur les conditions de travail et sur la protection sociale (en matière d'accident du travail, de chômage, de maladie et de retraite) des détenu(e)s. Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé à l'égard des détenu(e)s.

### ***Travail domestique***

Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-I/2012), le Comité s'est référé à son Observation interprétative et à ses questions figurant dans l'introduction générale aux Conclusions XX-1/2012 à propos de l'existence du travail forcé dans le cadre familial. Le présent rapport ne fournissant pas d'informations sur les dispositions juridiques adoptées pour lutter contre ce type de travail forcé ainsi que sur les mesures prises pour les appliquer et pour en superviser l'application, le Comité demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur ce point. Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé à l'égard des employés de maison et dans des entreprises familiales.

## **3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

### ***Durée minimale de service dans les forces armées***

Le Comité a examiné le cadre juridique du respect de la durée minimale de service dans les forces armées en Espagne dans ses Conclusions XX-1(2012). Il rappelle que toute durée minimale doit être raisonnable et que lorsqu'une durée minimale est prolongée du fait des études ou des formations dont la personne concernée a pu bénéficier, la durée doit être proportionnée à celle des études ou des formations. De même, tous les frais et coûts devant être remboursés du fait d'une rupture anticipée du service doivent eux aussi être proportionnés.

### ***Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation***

Le Comité note d'après le rapport que la réglementation concernant les prestations d'assurance et d'assistance chômage a été modifiée en 2012 suite au Décret royal visant à garantir la stabilité budgétaire et développer la compétitivité. Selon la loi du 15 juillet 2012, la durée de versement des prestations contributives de chômage dépend des périodes de travail pour lesquelles des cotisations ont été versées au préalable par l'intéressé, en règle générale au cours des 6 dernières années précédant immédiatement la situation de chômage. Les prestations peuvent être versées pendant une période allant de 4 mois à 2 ans. Les chômeurs qui ne remplissent pas de conditions pour obtenir des prestations d'assurance chômage, peuvent bénéficier de l'assistance chômage pendant une période de six mois renouvelable deux fois maximum. Pour pouvoir prétendre aux prestations d'assistance, l'intéressé doit être inscrit auprès des services pour l'emploi (depuis au minimum un mois lorsqu'il a bénéficié des prestations d'assurance chômage avant), rechercher activement un emploi et ne pas avoir rejeté d'offre d'emploi adapté, ni refusé de prendre part, sauf raison justifiée, à des actions de promotion, de formation ou de reconversion professionnelle. La nouvelle réglementation oblige l'allocataire à démontrer les actions entreprises en vue d'une recherche active de l'emploi. En 2013, un projet pilote portant sur un nouveau système de gestion des prestations de chômage, basé sur des outils informatiques, a été lancé dans le but de mieux repérer des bénéficiaires qui faillent à l'obligation d'une recherche active de l'emploi ou d'une formation.

Le Comité rappelle qu'à chaque fois que les autorités compétentes décident de supprimer définitivement ou de suspendre provisoirement les prestations de chômage au motif que l'allocataire a rejeté une offre d'emploi, la décision doit pouvoir être examinée par les tribunaux selon les règles et procédures prévues par la législation de l'Etat qui l'a prise. Il demande que le prochain rapport précise si un recours juridictionnel est prévu dans un tel cas par la législation espagnole (Observation interprétative de l'article 1§2, Conclusions XX-1/2012). Le Comité demande également que le prochain rapport informe sur les résultats de l'étude pilote relative à un nouveau système de gestion des prestations de chômage, lancée en 2013.

### ***Travail et vie privée***

Le Comité a examiné le cadre juridique du respect de la vie privée au travail en Espagne dans ses Conclusions XIX-1(2008). Dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-1/2012), il a demandé de fournir des informations à jour sur ce point, en tenant compte de l'Observation interprétative de l'article 1§2 et de la question générale sur le droit à la vie privée des travailleurs (Conclusions XX-1/2012). Le présent rapport ne fournissant pas d'informations sur ce point, le Comité réitère sa demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur des mesures prises afin d'assurer que toute immixtion dans la vie privée des travailleurs est interdite et, au besoin, sanctionnée. Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne le respect du droit à la vie privée au travail.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 au motif que les restrictions aux emplois de la fonction publique des ressortissants des Etats Parties à la Charte sont excessives, ce qui constitue une discrimination fondée sur la nationalité.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 3 - Services gratuits de placement*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité a noté dans sa précédente conclusion (Conclusions 2012) que les services publics gratuits de l'emploi sont garantis en vertu de la loi n °. 56/2003. Ils sont assurés, au niveau de l'Etat, par le Service public national de l'emploi et, au niveau local, par les Services publics de l'emploi gérés par les Communautés autonomes.

Dans sa précédente conclusion, (Conclusions 2012), le Comité a conclu que la situation de l'Espagne n'était pas conforme à l'article 1§3 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'était pas établi que les services de placement gratuits fonctionnaient de manière efficace.

Le Comité avait rappelé que, pour apprécier l'efficacité réelle des services de l'emploi, il examine un certain nombre d'indicateurs de performance, tels que le nombre de postes vacants notifiés aux services de l'emploi, le nombre de placements effectués par ces services et le délai moyen nécessaire pour pourvoir à ces postes. Le rapport ne répond pas aux questions posées par le Comité.

En réponse aux demandes du Comité, le rapport indique qu'un Portail Unique de l'Emploi a été mis en place servant de base de données pour l'inscription des demandes et des offres d'emploi pour l'ensemble du territoire national. Toutefois le Comité note que ce Portail n'est pas en état de fournir les informations concernant les indicateurs de performance des services de l'emploi. Le Rapport de la Commission européenne 2015 ([http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015\\_spain\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_spain_en.pdf)) indique que le Portail Unique de l'Emploi est opérationnel depuis Juillet 2014, mais la notification des postes vacants ne semble pas avoir été développée depuis la phase de démarrage.

D'après le rapport, la coopération des services publics avec les agences de placement privées a été renforcée et régi par un Accord Cadre adopté par les Communautés Autonomes en 2013. Avec une enveloppe budgétaire de 30 millions d'euros pour 2014, le Service public de l'emploi rémunérera les agences privées en fonction des placements effectués. Le rapport indique également que la loi d'adoption des mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficacité, n°18/2014 du 15 Octobre 2014, a simplifié les règles régissant l'activité des agences privées, et a supprimé toute limitation concernant leur domaine territorial d'action. Toutefois le Rapport de la Commission européenne 2015 indique que l'inefficacité administrative risque d'entraver la coopération public-privé et qu'aucun plan n'a encore été annoncé pour évaluer la performance des agences privées.

Par ailleurs, le Comité note dans le rapport que la Stratégie Pluriannuelle d'Activation pour l'Emploi 2014-2016, qui a été adoptée le dernier trimestre de 2013 servira de cadre à toutes les interventions politiques en ce qui concerne le marché du travail et les services publics de l'emploi.

Le Comité considère que les mesures envisagées, ci-dessus présentées, visent certainement à garantir l'efficacité des services publics de l'emploi, toutefois l'impact de ces mesures ne pourra se percevoir que lors des années suivant la période de référence.

Le Comité se réfère à l'évaluation insatisfaisante de la Commission européenne dans son rapport pour 2015, indiquant que seuls des progrès limités ont été effectués sur les recommandations concernant les problèmes sociaux, la lutte contre la segmentation du marché du travail, et le renforcement des services publics de l'emploi. La modernisation des services publics de l'emploi est toujours à la traîne et risque d'avoir des effets négatifs pour la mise en œuvre des politiques de l'emploi et que la réduction du personnel entre 2011 et 2014 pourrait avoir un impact négatif sur la mise en œuvre des nouvelles mesures destinées à promouvoir l'emploi (voir le rapport de la Commission européenne 2015 [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015\\_spain\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_spain_en.pdf)). De même que d'après la Recommandation du Conseil de l'Union Européenne concernant le programme national

des réformes de l'Espagne pour 2015 ([http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015\\_council\\_spain\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015_council_spain_en.pdf)), le Comité note que les progrès enregistrés par l'Espagne pour accélérer la modernisation des services publics de l'emploi et remédier aux disparités régionales sont restés limités.

Tenant compte de ces évaluations, ainsi que des informations mise à sa disposition, Le Comité considère que les mesures prises pendant la période de référence n'ont pas permis aux services publics de l'emploi de fonctionner de manière efficace.

Afin de pouvoir vérifier l'efficacité, dans les faits, des services gratuits de l'emploi, le Comité demande que le prochain rapport apporte les informations suivantes pour chaque année de la période de référence : a) le nombre total de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès des Service publique de l'emploi (SPE) ; b) le nombre de postes vacants notifiées au SPE ; c) le nombre de personnes placées par le SPE ; d) le taux de placement (c.-à-d. le pourcentage de placements par rapport au nombre de vacances notifiées) ; e) le temps moyen nécessaire au SPE pour pourvoir une offre ; f) le nombre de personnes placées par le SPE exprimé en pourcentage du nombre total d'embauches sur le marché du travail ; g) les parts de marché respectives des services publics et privés. La part de marché se définit comme le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail.

Au surplus, le Comité demande des informations sur : a) les effectifs du SPE (au niveau central et local) ; b) le nombre de conseillers affectés à des services de placement ainsi que le rapport entre les effectifs chargés du placement et le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés ; c) des informations sur la coordination des services de l'emploi au niveau central et local (un des objectif du Programme National de Réformes de 2012 et 2013 dont l'objectif est celui d'améliorer l'efficacité des services publics chargés de gérer les politiques de l'emploi).

Enfin, il est demandé que le prochain rapport informe le Comité sur la participation des syndicats et des organisations d'employeurs à l'organisation et au fonctionnement des services de l'emploi.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte de 1961 au motif que les mesures prises pendant la période de référence n'ont pas permis aux services publics de l'emploi de fonctionner de manière efficace.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

L'Espagne ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte de 1961, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelle des travailleurs adultes ainsi que l'orientation et la formation professionnelle des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) et à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1).

En revanche, il a ajourné sa conclusion en ce qui concerne les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelle des travailleurs (article 10§3). Pour les mêmes raisons, le Comité ajourne sa conclusion sur l'article 1§4.

### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres*

En application du système de rapports adopté par le Comité des Ministres à la 1196<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les États ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions XX-3.

Le Comité prend note des informations fournies par l'Espagne en réponse à la conclusion selon laquelle il n'était pas établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels pour la santé et la sécurité bénéficient de mesures de compensation adéquates, telles qu'une réduction de la durée du travail ou de l'exposition aux risques ou encore des congés payés supplémentaires (Conclusions XX-3 (2014), Espagne).

L'article 2§4 prévoit que les États parties assurent une certaine forme de compensation aux travailleurs exposés à des risques résiduels qui ne peuvent pas ou n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures préventives visées ci-dessus ou à défaut de leur application (Conclusions 2005, Observation interprétative sur l'article 2§4). L'article 2§4 mentionne deux formules de compensation : la réduction de la durée du travail et l'octroi de congés payés supplémentaires. Compte tenu de l'accent mis par cette disposition sur les objectifs de santé et de sécurité, toutefois, d'autres formules permettant d'abrégier le temps d'exposition peuvent aussi, en pareils cas, être conformes à la Charte. La pertinence et l'adéquation de ces mesures sont évaluées au cas par cas (Conclusions XX-3 (2014), Allemagne).

Le rapport commence par souligner l'obligation faite aux employeurs, dans la loi n° 31/1995, de garantir la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects de leurs activités. Il fait ensuite observer qu'en vertu du droit espagnol, l'octroi de congés supplémentaires et la réduction de la durée du travail ne sont pas considérés comme des « mesures de compensation » mais comme des mesures de protection de la santé et la sécurité des travailleurs.

De plus, la loi n° 31/1995 et ses décrets d'application comportent plusieurs références à ces mesures. Ainsi, les décrets royaux concernant l'exposition aux agents chimiques (décret royal n° 374/2001), l'exposition au bruit (décret royal n° 286/2006), l'exposition aux vibrations mécaniques (décret royal n° 1311/2005) et l'exposition aux rayonnements optiques artificiels (décret royal n° 486/2010) prévoient tous la possibilité de réduire la durée et l'intensité de l'exposition et/ou un ajustement du temps de travail. Si ces décrets énoncent le principe général de limitation du temps d'exposition et/ou d'ajustement du temps de travail, le décret royal n° 1561/1995 prévoit des limitations plus spécifiques concernant la journée de travail, en indiquant un nombre maximum d'heures pour les travaux impliquant une exposition à des risques environnementaux, les travaux dans les exploitations agricoles et dans les champs, les travaux d'exploitation minière et autres travaux souterrains, et les travaux effectués dans des environnements thermiques froids (par exemple, entrepôts frigorifiques, chambres froides et usines de surgélation).

Le rapport donne également quelques exemples de conventions collectives prévoyant expressément des mesures de compensation : la convention collective du bâtiment du 28 février 2012, qui prévoit une augmentation de la rémunération et une durée maximum de travail de 6 heures par jour pour les travaux pénibles, toxiques et dangereux ; la convention collective des industries de transformation du poisson du 10 mars 2011, qui prévoit une réduction du temps de travail et un plus grand nombre de pauses pour les travaux en environnements froids ; la convention collective de Minas de Almadén y Arrayanes, S.A. du 14 décembre 2010, qui prévoit une durée maximum de travail de 32 heures par semaine pour certaines activités spécifiées et des journées de travail de 6 heures un jour sur deux pour d'autres activités ; et la convention collective de l'agriculture de la province de Séville, qui prévoit que la semaine de travail soit, certaines semaines, de 36 heures au lieu de 39 heures (la durée normale).

Enfin, le rapport fournit des informations sur certaines mesures prises en vue de réduire l'exposition aux risques pour le personnel travaillant sous l'autorité du ministère de la Défense.

Tout en reconnaissant que le droit espagnol prévoit certaines mesures de compensation au sens de l'article 2§4 de la Charte, le Comité estime que les informations fournies sont insuffisantes pour lui permettre d'apprécier de façon certaine la situation.

En premier lieu, la plupart des règlements (décrets royaux) mentionnés établissent le principe de limitation de l'exposition aux risques et/ou de réduction de la durée du travail en des termes généraux et ne prévoient pas des limitations ou réductions spécifiques. Le Comité demande donc que des informations lui soient fournies sur les dispositions des conventions collectives qui mettent expressément en œuvre les décrets en question et/ou sur la façon dont les décrets sont généralement appliqués au niveau des entreprises sur l'ensemble du marché du travail espagnol.

En deuxième lieu, il n'est aucunement fait mention des règlements relatifs aux travaux avec de l'amiante et des rayonnements ionisants, par exemple. Le Comité demande donc que des informations lui soient fournies indiquant si ces activités et d'autres activités dangereuses et insalubres sont régies par des règlements et, le cas échéant, de quelle manière.

En troisième lieu, le Comité estime que les exemples de conventions collectives qui sont donnés sont trop épars et limités, tant sur le plan professionnel que géographique. Il demande donc que des informations supplémentaires et plus complètes lui soient fournies sur les conventions collectives prévoyant des mesures de compensation au sens de l'article 2§4. À cet égard, il souhaite souligner que l'augmentation de rémunération prévue par la convention collective du bâtiment ne peut pas être considérée comme une mesure appropriée aux fins de l'article 2§4.

Le Comité demande également si des règlements ou conventions collectives prévoient l'octroi de congés payés supplémentaires.

Dans l'attente de ces informations, le Comité réserve sa position.

#### *Conclusion*

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



## **Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

S'agissant des mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées, tant dans le système éducatif que sur le marché du travail, le Comité renvoie à son appréciation sous l'angle de l'article 15 de la Charte.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions XXI-1 (2012)) que l'égalité d'accès à l'orientation professionnelle en Espagne est garantie sans discrimination aux ressortissants étrangers (loi organique n° 2/2006 sur l'éducation ; loi organique n° 4/2000 du 11 janvier 2000 sur les droits et les libertés des étrangers).

### ***Orientation professionnelle dans le système éducatif***

Le Comité a précédemment noté que tous les élèves et étudiants peuvent bénéficier, dès le plus jeune âge et jusqu'à l'enseignement supérieur, des services des centres d'orientation scolaire (Conclusions XX-1 (2012)). Le rapport rappelle la législation pertinente, notamment la loi organique n° 2/2006 sur l'éducation, telle que modifiée par la loi organique 8/2013, du 9 décembre, qui consacre et renforce le droit à l'orientation professionnelle, et le Décret Royal 1147/2011, du 29 juillet, qui en définit l'organisation générale, ainsi que la loi organique 5/2002, du 19 juin et le Décret Royal 1224/2009, du 17 juillet concernant la formation professionnelle. Le Comité prend note des dispositions détaillées dans le rapport, qui reconnaissent l'importance de l'orientation éducative et professionnelle des étudiants et établissent la responsabilité des pouvoirs publics, des administrations du système éducatif et du corps enseignant dans la promotion de l'orientation, y compris en assurant la formation continue des conseillers d'orientation et d'autres professionnels des Administrations éducatives et du travail.

L'élaboration de stratégies en matière d'orientation professionnelle est du ressort de la Direction Générale de la Formation Professionnelle, au sein du Ministère de l'Éducation, de la Culture et du Sport (Article 7§g du Décret Royal 257/2012, du 27 janvier), qui assure aussi la coordination des politiques des communautés autonomes. Le rapport souligne la participation active de la Direction Générale de la Formation Professionnelle aux principaux forums et réseaux européens qui opèrent dans le domaine de l'orientation, ce qui permet de transposer et adapter en Espagne les initiatives et instruments qui ont montré leurs validité et efficacité ailleurs mais aussi de donner à l'Orientation Professionnelle une dimension européenne, tout en facilitant la mobilité des élèves et des professeurs. Parmi les réseaux en question, le rapport mentionne en particulier le Réseau Européen de Politiques d'Orientation tout au long de la Vie (ELGPN – *European Lifelong Guidance Policy Network*) ; EUROGUIDANCE, le Réseau des Centres Nationaux de Ressources pour l'orientation Professionnelle ; ACADEMIA, qui organise des séjours hebdomadaires d'échange et de formation pour les professionnels de l'orientation et PLOTEUS (*Portal on Learning Opportunities Throughout the European Space*), un portail qui recense toutes les offres de formation dans les pays membres.

Le rapport fait état également de la mise en place en 2010 du portail TodoFP, une plateforme de référence en matière d'information et orientation qui inclut des outils interactifs et des applications destinées aux élèves, aux professeurs, aux professionnels de l'orientation, aux entreprises, à la communauté éducative et aux citoyens. En 2014, le portail a enregistré 15.553.652 visites et une augmentation d'environ 10 % était prévue en 2015.

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport concernant les programmes d'information, orientation et support aux étudiants en milieu universitaire dans le cadre la Stratégie Université 2015 adoptée en 2009.

D'après le rapport, quelque 3 256 161 élèves au niveau du collège, de la qualification professionnelle initiale, du baccalauréat et des cycles de formation moyen et supérieur ont pu bénéficier d'une orientation professionnelle dans le système éducatif. Le rapport ne

contient cependant pas d'informations sur les ressources humaines et financières impliquées dans l'offre de formation en milieu éducatif. Dans ses conclusions précédentes, le Comité avait noté qu'en 2009-2010 l'orientation professionnelle en milieu non universitaire avait mobilisé 4 677 conseillers d'orientation (spécialisés en psychologie et pédagogie), 2 831 éducateurs chargés de missions d'orientation professionnelle, et 5 050 enseignants collaborant avec les conseillers d'orientation professionnelle. Le Comité demande que les prochains rapports contiennent systématiquement des données chiffrées sur les moyens, effectifs et nombre de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle dans le système éducatif.

### ***Orientation professionnelle sur le marché du travail***

S'agissant des développements législatifs affectant l'orientation professionnelle sur le marché du travail, le rapport fait référence aux mesures prises dans le cadre de la Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi (Décret Royal 751/2014, du 5 septembre), par exemple l'amélioration de l'efficacité des services d'orientation offerts par les services publics de l'emploi (Stratégie des Services Publics d'Emploi Européens 2020) et la réforme du marché du travail, adoptée par la Loi 3/2012, du 6 juillet. La Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi prévoit pour la période 2014-2016 l'adoption de nouveaux règlements en matière de services, d'emploi et de formation professionnelle. Ces règlements détermineront les conditions communes minimales applicables sur l'ensemble du territoire de l'État pour les programmes et services de politiques d'activation pour l'emploi. L'orientation professionnelle fait partie du premier axe de la Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi et comprend les objectifs structurels suivants : informer les utilisateurs sur le marché du travail et les mesures et services offerts par les Services Publics d'Emploi ; fournir aux demandeurs d'emploi un diagnostic personnalisé par rapport à leur profil ; gérer leurs parcours d'emploi de manière personnalisée ; gérer les offres d'emploi ; assurer les contacts avec les entreprises et autres opérateurs du marché du travail.

Le rapport se réfère également à l'adoption en 2015 (hors période de référence) d'un Portefeuille Commun de Services du Système National d'Emploi (Décret Royal 7/2015, du 16 janvier) qui définit les normes minimales applicables sur tout le territoire par rapport aux prestations du service national de l'emploi et les standards de qualité et d'équité à respecter. Le Portefeuille Commun de Services du Système National d'Emploi sera intégré par les services d'orientation professionnelle, de placement et de conseil aux entreprises, formation et qualification pour l'emploi et de conseil pour le travail indépendant et l'entreprise. L'évaluation périodique de l'efficacité des services offerts est également prévue.

Le rapport fait état d'un plan extraordinaire qui envisage l'intégration de 1500 conseillers d'orientation pour renforcer l'assistance aux demandeurs d'emploi et indique qu'en 2014 des services d'orientation ont été dispensés à 4 140 262 personnes. Le Comité rappelle que, pour être conforme à l'article 9 de la Charte, l'orientation professionnelle doit être dispensée :

- gratuitement ;
- par un personnel qualifié et suffisamment nombreux ;
- à un nombre significatif de personnes et en cherchant à atteindre le public le plus large possible et
- avec un budget suffisant.

Le rapport ne contenant pas d'informations à jour quant aux effectifs qui sont actuellement affectés à l'orientation professionnelle et à leurs qualifications, le Comité demande que les prochains rapports fournissent régulièrement ces informations, ainsi que des données sur le nombre de bénéficiaires des dispositifs d'orientation professionnelle mis en place par les services publics de l'emploi et le moyens financiers affectés aux activités d'orientation.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 9 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

*Paragraphe 1 - Promotion de la formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

### ***Enseignement secondaire et supérieur***

Le Comité prend note des évolutions législatives intervenues durant la période de référence :

- loi organique n° 8/2013 relative à l'amélioration de la qualité de l'éducation ;
- décret-loi royal n° 1/2011 instituant des mesures d'urgence en vue de favoriser la transition vers la stabilité de l'emploi ;
- décret-loi royal n° 3/2011 instituant des mesures d'urgence axées sur l'amélioration de l'employabilité et la réforme des politiques actives de l'emploi ;
- décret royal n° 1529/2012 encadrant le contrat d'apprentissage et établissant les bases de la double formation professionnelle ;
- décret royal n° 127/2014 régissant les aspects spécifiques de l'enseignement professionnel.

Le Comité relève qu'une Commission interministérielle a été chargée de suivre et évaluer la procédure de reconnaissance des compétences acquises au travers de l'expérience professionnelle.

Selon le rapport, depuis l'entrée en vigueur en 2006 de la loi organique sur l'éducation, il a été procédé à la définition d'un total de 148 qualifications professionnelles, dont 108 durant la période de référence.

Le Comité demande que le prochain rapport rende compte des résultats des évolutions législatives susmentionnées, s'agissant notamment de :

- mettre en place des mécanismes de validation des savoirs et de l'expérience professionnelle acquis dans le cadre de la formation et de l'activité professionnelle pour obtenir une qualification ou avoir accès à l'enseignement général, à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire ;
- prendre des mesures visant à faire en sorte que les qualifications obtenues dans l'enseignement secondaire général et l'enseignement supérieur général s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle sur le marché de l'emploi.

Le Comité considère que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

### ***Mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures***

Dans ses Conclusions XIX-1, le Comité a relevé que les nationaux des autres Etats parties à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement en Espagne étaient assurés d'une égalité d'accès à l'apprentissage, à la formation professionnelle continue et à la formation pour l'emploi. Il a demandé si ces règles s'appliquaient à tous les types de formation professionnelle, y compris les filières de l'enseignement supérieur dont l'accès est réglementé.

Le Comité constate que le rapport ne fournit pas ces informations. Par conséquent, en l'absence des informations demandées, il considère qu'il n'est pas établi que l'égalité de traitement des ressortissants d'autres Etats parties résidant légalement en Espagne soit garantie en ce qui concerne l'accès à l'enseignement professionnel supérieur.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'enseignement professionnel supérieur soit garanti aux ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement en Espagne.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 2 - Apprentissage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Selon le rapport, le contrat d'apprentissage a pour but de permettre à des individus d'acquérir des qualifications professionnelles grâce à des dispositifs combinant travail et formation. Les programmes de formation confèrent des qualifications formelles issues du système éducatif ou du sous-système d'emploi : il peut s'agir d'une qualification professionnelle de niveau intermédiaire ou avancé, d'un certificat professionnel, voire d'un titre universitaire. De plus, les candidats ne peuvent être titulaires d'aucune qualification professionnelle reconnue par le sous-système de formation à l'emploi ou par le système éducatif.

Le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale indique que le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté de 73 % en 2013 par rapport à 2012. Les travailleurs peuvent recevoir une formation qualifiante (certificat professionnel ou diplôme d'enseignement et de formation professionnels) au sein même de l'entreprise dès lors que celle-ci remplit les conditions requises pour être agréée comme centre de formation, ce qui donne aux travailleurs l'assurance que leur formation sera reconnue sans devoir suivre un complément de formation dans un centre agréé.

Le rapport explique les principales caractéristiques du système de formation professionnelle :

- l'entreprise met à la disposition du travailleur en formation un emploi lié au profil de la qualification professionnelle recherchée et veille à ce qu'il suive le programme de formation qui a été fixé ;
- l'entreprise est chargée de surveiller l'exécution de la convention de formation et de coordonner les activités axées sur la formation et celles orientées vers l'emploi ;
- le travailleur doit satisfaire aux conditions d'accès à la formation exigées pour la qualification souhaitée ;
- l'établissement de formation désigne un tuteur chargé de planifier le programme d'apprentissage et de déterminer les critères d'évaluation, de suivre l'exécution du programme, de coordonner la formation dispensée sur le site et de voir avec l'entreprise et le travailleur comment faire évoluer le contrat de formation ;
- à la fin de la période d'apprentissage, le travailleur est exempté du module de formation obligatoire en cours d'emploi exigé pour l'obtention de qualifications issues d'un enseignement ou d'une formation professionnels ;
- le contrat s'étend sur un minimum d'un an et un maximum de trois ans. Sa durée peut toutefois varier en fonction de l'accord collectif d'entreprise et des contraintes d'organisation ou de production. Elle ne peut en aucun cas être inférieure à six mois ni excéder trois ans.

Les entreprises qui participent à ce dispositif signent une convention de formation avec, d'une part, l'établissement de formation et, de l'autre, le travailleur (l'étudiant), convention annexée au contrat de ce dernier. La convention précise quels sont les responsables de la formation au sein de l'établissement de formation et de l'entreprise, ainsi que les caractéristiques et le contenu du programme qui sera dispensé. Les activités de formation qui relèvent de conventions de ce type doivent être validées par le Service public de l'emploi compétent qui est chargé d'en assurer le suivi et l'évaluation. Si l'entreprise passe des conventions dans plusieurs Communautés autonomes, c'est au Service national de l'Emploi qu'il revient d'autoriser ces activités et de les évaluer. Le programme doit respecter la durée de formation obligatoire prévue pour les qualifications professionnelles correspondantes.

Le Comité demande que le prochain rapport indique le nombre total d'apprentis, la répartition du temps entre théorie et pratique, ainsi que le montant total des dépenses consacrées à ce dispositif.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 10§2 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

#### ***Personnes occupant un emploi***

Le Comité relève dans un document d'Eurydice (Overview, Spain) que la formation professionnelle destinée aux personnes occupant un emploi est gérée par le Service national de l'Emploi et la Fondation tripartite pour la formation en entreprise. Les fonds nécessaires à cet effet proviennent des cotisations de sécurité sociale affectées à la formation professionnelle, des aides du Fonds social européen et de contributions spécifiques imputées au budget du Service national de l'Emploi. En 2014, les dépenses réalisées à ce titre ont atteint la somme de 950,94 millions d'euros ; elles ont pris la forme de primes versées aux entreprises, de subventions nationales et régionales, de transferts à l'Institut national d'administration publique (instance responsable de la formation des agents de la fonction publique), et de dépenses de fonctionnement.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 10§3 de la Charte, les Etats doivent prendre des mesures préventives contre la dépréciation des qualifications de travailleurs encore actifs qui risquent de se trouver au chômage en raison des évolutions technologiques et/ou économiques. Les Etats doivent donner des informations concernant les types d'éducation et de formation professionnelle continues proposés, le taux global de participation des personnes en formation, la proportion de salariés qui suivent une formation professionnelle et le montant total des dépenses. Le Comité demande que ces informations figurent dans le prochain rapport. Il demande également si la législation prévoit un congé individuel de formation et, dans l'affirmative, quelles en sont les caractéristiques, notamment pour ce qui concerne la durée du congé, sa rémunération et la partie qui en prend l'initiative. Il considère que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

#### ***Personnes au chômage***

Le rapport indique que l'arrêté ESS/12726/2012 du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale a permis d'apporter d'importantes améliorations au cadre juridique des conventions de formation, notamment en termes de gains de compétitivité, tout en respectant les principes d'objectivité, d'égalité et de transparence, et en veillant à gérer plus efficacement les dispositifs de formation, compte tenu du peu de moyens disponibles.

Le Comité prend note de la réforme du travail engagée en 2012 et mise en œuvre durant la période de référence, qui a notamment cherché à accroître la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs. Cette réforme a entraîné une refonte de l'enseignement professionnel misant sur le dialogue social. L'objectif était de poser les principes de base de l'éducation et de la formation professionnelles, à savoir notamment le droit individuel à l'enseignement professionnel et l'égalité d'accès à ces filières ; la négociation collective et le dialogue social en tant qu'instruments permettant de mettre en valeur le système d'éducation professionnelle ; une gestion de qualité, efficace et transparente ; une planification stratégique stable, sûre et certaine.

Le Comité relève dans un document d'Eurydice que les formations destinées aux chômeurs sont principalement financées par le Service national de l'Emploi et gérées par les instances éducatives des Communautés autonomes. Les exécutifs régionaux et les corporations locales y injectent également des fonds imputés sur leurs budgets. En 2014, les organismes chargés de l'emploi ont investi 924 millions d'euros dans les formations de ce type.

Le rapport indique que l'arrêté n° ESS/1726/2012 du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale a considérablement amélioré la réglementation sur laquelle repose la formation professionnelle ; il y a en même temps introduit la notion de compétitivité, de respect des



principes d'objectivité, d'égalité, de transparence et de publicité, et d'utilisation plus efficace des ressources disponibles. L'une des avancées majeures en la matière a consisté à imposer l'obligation d'intégrer un minimum de 30 % de chômeurs dans certains programmes de formation s'adressant avant tout à des personnes occupant un emploi.

Le Comité rappelle que les indicateurs les plus pertinents en matière de formation professionnelle des chômeurs sont le nombre de participants, l'évolution de la dépense nationale et les résultats des efforts consentis, c'est-à-dire l'effet sur l'emploi (Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative de l'article 10§3). Il demande que le prochain rapport fournisse des données chiffrées sur le nombre total de chômeurs ayant suivi une formation et sur leur pourcentage en proportion du nombre total de chômeurs, ainsi que sur le pourcentage de ceux qui ont par la suite trouvé du travail. Il considère que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

#### *Conclusion*

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

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 4 - Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

### **Charges et assistance financière**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1), le Comité a jugé la situation de l'Espagne non conforme à l'article 10§4 de la Charte de 1961, au motif qu'il n'était pas établi que le droit à l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties résidant légalement ou travaillant régulièrement en Espagne soit garanti en matière d'assistance financière à l'éducation et à la formation professionnelles.

Le Comité relève dans le rapport du Comité gouvernemental (CG(2013)20) que l'assistance financière à l'éducation et à la formation est réglementée par le décret royal n° 1721/2007, qui définit le régime d'octroi des bourses et des aides individuelles. L'article 4.1 (d) du décret prévoit qu'un bénéficiaire doit être de nationalité espagnole ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne. Dans ce dernier cas, l'étudiant ou les personnes qui l'ont à leur charge doivent travailler en Espagne. Pour les étudiants de pays non membres de l'UE, ce sont les dispositions relatives aux droits et libertés et à l'intégration sociale des étrangers en Espagne qui s'appliquent. Ces dispositions figurent principalement dans la loi organique 4/2000 du 11 janvier, dont l'article 9 dispose que tous les nationaux étrangers de moins de 18 ans, quelle que soit leur nationalité, peuvent obtenir en Espagne une bourse de formation professionnelle, et que ceux de 18 ans ou plus vivant et travaillant en situation régulière en Espagne peuvent obtenir une aide dans les mêmes conditions que les citoyens espagnols.

Le Comité comprend que la législation espagnole n'assujettit l'octroi d'une assistance financière en matière d'éducation à aucune condition de durée de résidence antérieure pour les ressortissants étrangers. Il demande que le prochain rapport confirme son interprétation.

Il demande également que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la disponibilité et le montant des aides pécuniaires pour la formation, ainsi que sur les droits et charges et les prêts qu'il est possible de contracter afin de les payer.

### **Formation pendant les heures de travail**

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à la Charte (Conclusions XVIII-2) n'a pas changé.

### **Efficacité de la formation**

Le Comité note que, s'agissant de l'éducation et de la formation professionnelles axées sur l'emploi, le Service national de l'Emploi (SEPE) procède chaque année, en coopération avec les services de l'emploi des Communautés autonomes et la Fondation tripartite pour la formation en entreprise (FTFE), et en sa qualité de coordinateur du Système national de l'emploi, à une évaluation des initiatives de formation dans le cadre du programme de suivi annuel de l'ensemble des offres de formation destinées au sous-système de l'emploi. Il se fonde pour ce faire sur une série d'indicateurs pour mesurer la qualité, l'impact, l'efficacité et l'efficience de ces dispositifs. Certains indicateurs sont utilisés dans les lignes directrices du Cadre de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (CERAQ). Le rapport d'évaluation est établi par des sous-traitants externes.

8. En outre, suite à la mise en place, en 2013, d'un nouveau cadre d'évaluation des politiques actives en faveur de l'emploi, différents indicateurs ont été élaborés en vue d'évaluer les initiatives et mesures imaginées par le Service national de l'Emploi et les Communautés autonomes. L'un des objectifs stratégiques de l'évaluation annuelle des politiques de l'emploi menée en 2013 était d'améliorer la qualité de la formation axée sur l'emploi. L'idée était aussi de faciliter la transition vers le marché du travail par le biais de la formation, grâce

en particulier à un nouveau contrat de formation et d'apprentissage qui doit venir appuyer la Stratégie 2013 – 2016 relative à l'entrepreneuriat et à l'emploi des jeunes.

*Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 10§4 de la Charte de 1961.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

D'après le rapport, durant l'année scolaire 2011-2012, 149 618 élèves présentaient des besoins éducatifs particuliers associés à un handicap, dont 78,5 % étaient scolarisés en milieu ordinaire. Selon le Ministère de l'éducation, de la culture et du sport, en 2013-2014, l'Espagne comptait 165 101 élèves ayant des besoins éducatifs particuliers associés à un handicap, dont 79,6 % étaient scolarisés en milieu ordinaire. Le Comité demande quel est le nombre exact de personnes handicapées (enfants et adultes), le nombre total d'enfants handicapés non scolarisés et quel pourcentage d'entre eux résident en institution. Il demande également quel est le taux de réussite des enfants handicapés en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, la poursuite des études ou l'entrée sur le marché du travail normal.

L'Espagne a ratifié le Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées le 3 décembre 2007.

### **Définition du handicap**

Le rapport indique qu'une nouvelle loi 26/2011 adoptée le 1er août 2011 modifie 19 lois affectant la vie quotidienne des personnes handicapées et n'impose pas de reconnaissance officielle du handicap. L'article 1 de la loi procède à l'ajustement de la définition légale de personnes handicapées sur celle figurant dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Aux termes de la nouvelle loi, des personnes handicapées sont « les personnes qui présentent des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles dont l'interaction avec divers obstacles peut empêcher à leur pleine et effective participation à la société sur une base d'égalité avec les autres [...]. Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme des personnes handicapées celles qui présentent un degré d'incapacité reconnu supérieur ou égal à 33 % ». Toutefois, une disposition de la loi 26/2011 impose au Gouvernement de prendre de nouvelles mesures d'actions positives, dans un délai maximum de douze mois, en faveur des personnes handicapées ayant un degré d'incapacité inférieur à 33 %. En conséquence, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures positives prévues par cette disposition.

Le Comité demande si les personnes dont le degré d'incapacité est inférieur à 33 % bénéficient d'une protection. Il demande également des précisions sur les modalités de la détermination du degré d'incapacité.

### **Législation antidiscriminatoire**

Le rapport rappelle que l'article 14 de la Constitution espagnole énonce le principe de l'égalité et interdit toute discrimination (voir Conclusions XX-1 (2012)).

Le rapport présente le Décret Royal 1/2013 du 29 novembre 2013 portant approbation du texte révisé de la Loi générale de droits des personnes handicapées et de leur inclusion sociale, qui vise à garantir le droit à l'égalité des chances et de traitement, ainsi que l'exercice réel et effectif des droits pour les personnes handicapées.

En outre, le rapport indique que la loi 26/2011 prévoit les infractions et les sanctions en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et d'accessibilité universelle des personnes handicapées (articles 3 et 4). De plus, elle prévoit une nouvelle clause relative à la possibilité expresse de recevoir une indemnisation en cas de discrimination.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé que le prochain rapport fournisse des exemples de jurisprudence en matière de discrimination

fondée sur le handicap dans l'éducation et la formation. Faute de trouver dans le rapport un aperçu de la jurisprudence en la matière, le Comité réitère sa demande.

### ***Education***

Le rapport indique que la Loi organique 2/2006 du 3 mai sur l'Education a été modifiée par la Loi Organique 8/2013 du 9 décembre pour l'Amélioration de la Qualité de l'Education, dont les objectifs sont, entre autres, de réduire le taux d'abandon scolaire prématuré, d'améliorer l'employabilité et d'améliorer les résultats scolaires en vertu de critères internationaux.

### ***Formation professionnelle***

D'après le rapport, les offres de formation pour les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers sont effectuées par les Communautés Autonomes.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé que le prochain rapport donne des informations plus détaillées sur la formation professionnelle, y compris à l'université. En réponse, le rapport présente la Loi Organique 8/2013 du 9 décembre 2013 pour l'Amélioration de la Qualité de l'Education, qui modifie la Loi sur l'éducation. Selon le rapport, le Décret Royal 1147/2011 du 29 juillet 2011 établit l'organisation générale de la formation professionnelle du système éducatif.

Le rapport indique que le Décret Royal 127/2014 du 28 février prévoit des programmes de formation professionnelle pour les étudiants et les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers. Le Comité demande si les qualifications obtenues à l'issue de telle formation sont reconnues pour pouvoir continuer des études, accéder à l'enseignement professionnel ou entrer sur le marché du travail normal. Il demande également que le prochain rapport fournisse des précisions sur l'impact concret de cette disposition, en indiquant plus particulièrement si le nombre de personnes handicapées bénéficiant d'une formation professionnelle a augmenté.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé le nombre de personnes handicapées qui ont suivi une formation professionnelle dans le système ordinaire et dans le système spécialisé ainsi que le nombre d'étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur. Il réitère donc sa demande, notamment, en ce qui concerne le nombre de personnes handicapées qui ont suivi une formation professionnelle dans le système ordinaire, le nombre de personnes handicapées qui suivent une formation professionnelle dans le système spécialisé, le nombre d'étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur, le nombre de structures spécialisées de formation professionnelle pour les jeunes et pour les adultes, ainsi que le nombre de leurs utilisateurs. Le Comité souligne que si le prochain rapport ne fournit pas les informations demandées, rien ne prouvera que la situation est en conformité avec l'Article 15 §1.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 15§1 de la Charte de 1961.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

### ***Emploi des personnes handicapées***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé de fournir des données complètes et à jour sur le nombre de personnes handicapées, le nombre de personnes handicapées en âge de travailler, le nombre de celles qui occupent un emploi sur le marché ordinaire du travail ou dans une structure protégée, de celles qui bénéficient d'une mesure en faveur de l'emploi, de celles qui cherchent du travail et de celles qui sont au chômage. D'après les données chiffrées de l'EUROSTAT, en 2012, l'Espagne comptait environ 3 302 200 personnes handicapées ayant une nécessité d'assistance. Selon les données chiffrées de l'Institut National des Statistiques, 1 450 800 personnes en âge de travailler avaient un certificat d'invalidité en 2012 (4,76 % du total de la population dans ce groupe d'âge). Parmi celles-ci, 54,49 % étaient des hommes. Selon le rapport de l'Observatoire du Travail (Observatorio de las Ocupaciones), la plupart des personnes handicapées en âge de travailler avaient entre 45 et 64 ans, tandis que le nombre de celles-ci de moins de 25 ans n'atteignait pas 6 %.

D'après le rapport, le nombre de personnes handicapées ayant un contrat à durée déterminée était de 16 279 en 2013 et 18 364 en 2014. Le nombre de personnes handicapées ayant le contrat à durée indéterminée était de 6 062 en 2013 et 7 158 en 2014. Le Comité note que ces chiffres sont nettement inférieurs au nombre total de personnes handicapées ayant une nécessité d'assistance. Par conséquent, le Comité demande des explications concernant ces chiffres. Il demande que des données à jour et non équivoques figurent dans le prochain rapport.

### ***Législation antidiscriminatoire***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé des informations sur toute jurisprudence pertinente concernant la mise en œuvre de la législation antidiscriminatoire dans le domaine de l'emploi et les aménagements raisonnables. En réponse, le rapport expose en détails le volet législatif en ce qui concerne la non-discrimination et des aménagements raisonnables et aussi évoque un arrêt de la Cour Suprême de Justice Catalogne (n° 2489/2007 du 10 avril 2007) portant sur une période en dehors de celle de référence. Le Comité réitère sa demande au sujet de la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique que le Décret Royal 1/2013 du 29 novembre 2013 portant approbation du texte révisé de la Loi générale de droits des personnes handicapées et de leur inclusion sociale, prévoit l'interdiction de la discrimination, directe ou indirecte, sur la base du handicap, dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'avancement ou des conditions de travail (notamment, les articles 5 et 36). Ce Décret harmonise trois lois, telles que la Loi 13/1982 sur l'intégration sociale des personnes handicapées, la Loi 51/2003 sur l'égalité des chances, la non-discrimination et l'accessibilité universelle des personnes handicapées, et la Loi 49/2007 du 26 décembre, portant établissement du régime d'infractions et de sanctions en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et d'accessibilité universelle des personnes handicapées. Il régit le droit au travail, l'égalité de traitement et des chances dans l'accès à l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées dans son chapitre VI. L'article 37 stipule que les personnes handicapées puissent exercer leur droit au travail à travers l'emploi ordinaire, l'emploi protégé (dans des centres spéciaux d'emploi et les "enclaves professionnel") et l'emploi indépendant.

D'après le rapport, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale est chargée, entre autres, de vérifier qu'il n'y a pas de discrimination dans l'accès à l'emploi ou dans les relations du

travail et d'assurer l'application de la réglementation en matière d'adaptation des postes de travail aux conditions spécifiques d'un travailleur handicapé. Le rapport souligne que le Système d'Information de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale ne permet pas d'obtenir des données différenciées en ce qui concerne les travailleurs handicapés.

### ***Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées***

Le rapport indique que pendant la période de référence, le Gouvernement a effectué de nombreux efforts afin de mettre en œuvre des mesures favorisant et renforçant l'emploi, notamment des personnes handicapées. Le rapport mentionne en particulier les mesures suivantes :

- La Loi 56/2003 du 16 décembre 2003 sur l'emploi – telle que modifiée par la Loi 18/2014 du 15 octobre 2014 sur l'adoption des mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficacité – établit, dans son article 25, l'engagement des personnes handicapées tant dans l'emploi ordinaire que dans l'emploi protégé à travers les Centres d'Emploi Spéciaux. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse quelques éclaircissements sur le lien entre les travailleurs handicapés inscrits dans l'emploi protégé et ceux inscrits dans les Centres d'Emploi Spéciaux.
- Le Décret Royal 10/2011 du 26 août sur des mesures urgentes pour promouvoir l'emploi des jeunes, renforcer la stabilité de l'emploi et maintenir des programmes de requalification professionnelle des personnes arrivant en fin de droit au chômage a pour but l'amélioration du niveau de qualification des jeunes. Ce Décret a établi un nouveau contrat pour la formation et l'apprentissage, ainsi que de nouveaux délais pour les contrats temporaires pouvant devenir des contrats à durée indéterminée. Pendant 2012-2014, il a été signé 306 549 contrats pour la formation et l'apprentissage.
- Le Décret Royal 1542/2011 du 31 octobre 2011 a adopté la Stratégie Espagnole d'Emploi pour 2012-2014.
- Le Décret Royal 3/2011 du 14 novembre 2011 portant approbation de la refonte de la Loi sur les Contrats du Secteur Public.
- La Réforme du travail a été adoptée par la Loi 3/2012 du 6 juillet 2012 sur des mesures urgentes pour la réforme du marché du travail, qui a recueilli, entre autres, des mesures favorisant l'emploi des personnes handicapées. Ces mesures visent à garantir à la fois la flexibilité des employeurs dans la gestion des ressources humaines et la sécurité des travailleurs en matière d'emploi, ainsi que le niveau de protection sociale approprié.
- La loi 27/2014 du 27 novembre 2014 sur les impôts des sociétés prévoit la déduction d'impôts pour la création d'emploi pour les personnes handicapées en fonction de leur degré de handicap.
- Le 12 septembre 2014, le Conseil des Ministres a adopté le Plan d'action de la Stratégie Espagnole de Handicap pour la première phase 2014-2016. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les progrès réalisés, ainsi que sur l'impact de ce Plan sur le taux d'emploi de personnes handicapées.

S'agissant des mesures concernant l'intégration des personnes handicapées dans le système ordinaire de travail, le rapport indique :

- un quota de 2 % des effectifs réservé aux personnes handicapées dans les entreprises de 50 salariés et plus, mais la loi prévoit des exceptions ainsi que des mesures alternatives pour satisfaire à cette obligation (voir Conclusions XX-1 (2012)). La loi 26/2011 impose des sanctions nouvelles et plus lourdes en cas de non-respect de cette obligation. Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé d'indiquer le degré de conformité avec le système de quotas réservés ainsi que des informations sur la mise en œuvre des mesures prévues et sur leurs effets. Faute de réponse dans le rapport, le Comité réitère sa demande.

- des mesures incitatives pour les employeurs qui recrutent des travailleurs handicapés en CDI, en CDD ou en contrat de formation (voir Conclusions XX-1 (2012)).
- un accompagnement individualisé proposé aux personnes qui présentent des problèmes particuliers (déficiences mentales ou taux d'incapacité supérieur à 65 %).
- un quota de 7 % de personnes handicapées dans les embauches réalisées pour l'administration de l'Etat incluant un quota de 2 % réservé aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Le Ministère des finances et des administrations publiques a organisé le processus de sélection des personnes handicapées, ainsi 54 places vacantes ont été couvertes en 2012, 10 en 2013 et 15 en 2014 (voir le rapport pour plus de détails).

D'après le rapport, le nombre de personnes handicapées qui travaillaient dans le marché ordinaire à durée indéterminée était de 9 129 en 2014 ; le nombre de ceux ayant un contrat temporaire était de 14 118 en 2014. Le nombre de personnes handicapées qui travaillaient dans le marché protégé à durée indéterminée est passé de 5 114 en 2011 à 4 205 en 2014 ; le nombre de ceux ayant un contrat temporaire est passé de 35 856 en 2011 à 55 352 en 2014.

Le Comité note, d'après le rapport, que le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté pendant la période de référence (180 420 en 2011 et 222 685 en 2014).

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961.



## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Il note que tous les ressortissants de pays membres de l'Espace économique européen ont un accès libre et total au marché de l'emploi et sont, ainsi que les membres de leur famille, dispensés de permis de travail (Décrets Royaux 240/2007, 1161/2009, 1710/2011, 16/2012). Pendant la période de référence, un permis de travail était exigé pour les ressortissants des Etats parties à la Charte Sociale suivants : Albanie, Andorre, Arménie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Croatie (jusqu'au 30 juin 2015 – hors période de référence), Géorgie, République de Moldova, Monténégro, Fédération de Russie, Serbie, "L'ex-République yougoslave de Macédoine", Turquie et Ukraine. Les ressortissants de Bulgarie et Roumanie ont fait l'objet d'une levée progressive des restrictions, en vertu du régime transitoire, à partir de 2009.

### **Permis de travail**

D'après le rapport, l'accès des ressortissants étrangers, hors UE/EEE, au marché national de l'emploi est réglementé par la Loi Organique 4/2000, du 11 janvier, sur les droits et libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale (LOEX) et son Règlement d'application (Décret Royal 557/2011, du 20 avril). L'article 10 de la LOEX prévoit le droit d'accès des étrangers à l'exercice d'une activité rémunérée indépendante ou salariée, y compris l'accès à la fonction publique, dans les conditions établies par la loi. Les étrangers doivent avoir une autorisation administrative tant pour résider que pour travailler en Espagne (Article 36§1 LOEX), sauf dérogation en vertu de traités conclus avec les pays concernés. Le Comité demande que le prochain rapport précise les Etats parties à la Charte faisant éventuellement l'objet de telles dérogations.

L'autorisation initiale de résidence et de travail est délivrée en tenant compte de la situation nationale de l'emploi, pour une activité déterminée et à un endroit spécifique, et pour une durée initiale d'un an. Elle peut cependant être renouvelée par la suite sans restrictions géographiques ou relatives au domaine d'activité. Selon le rapport, des modifications territoriales ou relatives au domaine d'activité sont également possibles pendant la première année de validité de l'autorisation initiale de résidence et travail. Lorsque le critère relatif à la situation nationale de l'emploi s'applique, les travailleurs étrangers hors UE/EEE ne peuvent pas postuler directement pour un permis de travail, c'est l'employeur en Espagne qui demande ce permis pour eux, à condition qu'il n'y ait pas de candidat adéquat à l'emploi en question parmi les nationaux ou les ressortissants d'un pays UE/EEE. A cette fin, le Service Public de l'Emploi identifie tous les trois mois les occupations insuffisamment couvertes par l'offre de travail interne (Catalogue d'occupations de difficile couverture) pour chacune des entités territoriales concernées (provinces, circonscriptions etc.).

Des dérogations à la règle de préférence communautaire sont prévues par l'article 40 de la LOEX, ainsi que par l'article 178 du Règlement d'application de la LOEX. Cette dernière disposition vise, sous certaines conditions, le personnel dirigeant ou hautement qualifié d'une entreprise, les techniciens et scientifiques hautement qualifiés, les professeurs universitaires, les artistes de renommée internationale.

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que la législation en vigueur ne prévoit plus, de manière générale, de quotas à l'accès des étrangers. L'article 39 de la LOEX autorise néanmoins le Ministère du Travail et de l'Immigration à établir une prévision annuelle des occupations ou emplois ouverts aux étrangers non-résidents, ainsi qu'un certain nombre de visas destinés à des personnes ayant des parents ou grand-parents espagnols ou à des occupations spécifiques. Les offres d'emploi en question seront préférentiellement adressées aux pays avec lesquels l'Espagne entretient des accords en matière d'immigration. Selon le rapport, cette procédure ne constitue pas un système de

quotas, mais une prévision des besoins de main-d'oeuvre des entreprises pour une certaine période et qui dépend des besoins réels de ces entreprises.

Le Comité demande que le prochain rapport détaille les types de permis de travail existants, ainsi que les catégories d'activités pour lesquelles l'examen préalable de la situation nationale de l'emploi, en application des règles de préférence communautaire, ne s'applique pas. Il réserve entre-temps sa position sur ce point.

### ***Statistiques pertinentes***

Le Comité prend note des données chiffrées fournies dans le rapport, qui ne sont cependant pas pertinentes aux fins de son évaluation dans la mesure où elles n'indiquent pas à quelle période elles se réfèrent, ne concernent pas l'octroi de permis de travail et ne donnent pas d'indications sur le nombre de demandes (initiales et de renouvellement) et leur taux de refus respectif. Il relève par ailleurs d'après le rapport de l'OCDE de 2015 sur les développements récents des mouvements et des politiques migratoires, qu'à la fin de 2013 la population étrangère en Espagne (5 000 000 de personnes, soit 546 000 personnes de moins qu'en 2012) représentait 11 % de la population totale et que le nombre de permis de travail délivrés au titre de l'exercice d'un emploi salarié (accordés aux ressortissants de pays non membres de l'EEE) avait diminué de 16 % entre 2012 et 2013 pour s'établir à 39 800.

Le Comité rappelle que l'évaluation du degré de libéralisme dans l'application des règlements existants se fonde sur les données statistiques relatives au taux de refus des permis de travail tant pour les premières demandes que pour les demandes de renouvellement. Il demande que ces informations figurent systématiquement dans les prochains rapports et considère entre-temps qu'il n'est pas établi qu'en Espagne les règlements qui encadrent le droit des étrangers d'exercer une activité lucrative soient appliqués dans un esprit libéral.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que les règlements qui encadrent le droit des étrangers d'exercer une activité lucrative soient appliqués dans un esprit libéral.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

### **Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle**

Le rapport rappelle que le permis de résidence et de travail salarié fait l'objet d'une procédure unique, régie par les articles 36 à 39 de la Loi Organique 4/2000, du 11 janvier, sur les droits et libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale (LOEX). Les conditions d'octroi de ce permis sont détaillées dans le Règlement d'application de la LOEX (Décret Royal 557/2011, du 20 avril).

En cas d'emploi salarié, il incombe à l'employeur de faire la demande de permis de travail et de fournir un certain nombre de justificatifs, y compris le certificat du Service Public de l'Emploi attestant qu'il n'y a pas de candidats adéquats parmi les citoyens espagnols ou résidents étrangers originaires d'un pays EEE, sauf dérogation à ce critère, dans les cas prévus par la loi. Le rapport indique que le délai maximum pour l'octroi d'un permis de travail est de trois mois après le dépôt de la demande auprès des autorités publiques compétentes et que, à défaut de décision dans ce délai, la demande est réputée avoir été rejetée (disposition additionnelle première de la LOEX).

En particulier, conformément à l'article 178 du Règlement d'application de la LOEX, des dérogations à la règle de préférence communautaire sont prévues, sous certaines conditions, pour le personnel dirigeant ou hautement qualifié d'une entreprise, les techniciens et scientifiques hautement qualifiés, les professeurs universitaires, les artistes de renommée internationale. Pour ces catégories, selon le rapport, les décisions relatives au permis doivent être décidées et notifiées dans un délai maximum d'un mois et celles relatives aux visas dans un délai maximum de dix jours (article 180 du Règlement). Le même délai maximum d'un mois s'applique à l'examen des demandes de permis de résidence et de travail salarié des membres de la famille d'un travailleur admis en vertu de l'article 178 du Règlement précité (article 181 du Règlement).

S'il s'agit d'une activité indépendante, c'est le travailleur lui-même qui doit déposer sa demande, accompagnée des justificatifs nécessaires. Cette demande peut être déposée à l'étranger, auprès du Consulat d'Espagne. Les décisions concernant ces permis doivent être notifiées dans un délai de trois mois, faute de quoi la demande est réputée avoir été rejetée.

Le rapport rappelle certaines mesures de simplification introduites en 2009 (hors période de référence), dont le Comité avait pris note dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), à laquelle le Comité renvoie, aussi pour un aperçu des conditions de renouvellement des autorisations. Conformément à la disposition additionnelle première de la LOEX, le délai maximum pour le renouvellement d'un permis de travail est de trois mois après le dépôt de la demande auprès des autorités publiques compétentes et, à défaut de décision dans ce délai, la demande est réputée avoir été accueillie.

### **Droits de chancellerie et autres taxes**

S'agissant des frais de procédure relatifs à l'octroi des titres de séjour et de travail salarié, le rapport renvoie aux articles 44 à 49 de la LOEX, ainsi qu'à la Disposition additionnelle 18ème (Arrêté PRE/1803/2011 du 30 juin 2011) du Règlement d'application de la LOEX. Le rapport indique que les montants sont réactualisés chaque année dans le cadre de la loi budgétaire de l'Etat.

Le Comité prend note des informations concernant le montant des taxes indiqués dans le rapport ainsi que sur le site officiel du Ministère de l'emploi dédié aux questions d'immigration. Il note que, s'agissant du permis de travail salarié (demande initiale), les frais

sont à la charge de l'employeur et correspondent à 195,88€ ou 391,79€ selon le niveau de salaire proposé. Le coût du renouvellement du permis, qui est aussi à la charge de l'employeur, est de 78,36€. Pour les travailleurs indépendants, les frais d'obtention du permis sont de 195,88€.

Le Comité demande que des informations à jour sur ce point, et sur les éventuelles mesures ultérieures visant à simplifier les formalités et réduire les droits et taxes afférentes, figurent régulièrement dans les prochains rapports.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

### **Accès au marché national de l'emploi**

Le rapport rappelle que tous les ressortissants de pays membres de l'Espace économique européen ont un accès libre et total au marché de l'emploi et sont, ainsi que les membres de leur famille, dispensés de permis de travail (Décrets Royaux 240/2007, 1161/2009, 1710/2011, 16/2012). L'exercice d'une activité lucrative (permis de séjour et de travail) pour les travailleurs originaires de pays hors-EEE est en revanche régi par la Loi Organique 4/2000, du 11 janvier, sur les droits et libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale (LOEX) et son Règlement d'application (Décret Royal 557/2011, du 20 avril).

Le Comité se réfère à sa conclusion relative à l'article 18§1 pour un aperçu des informations disponibles sur les conditions d'accès des travailleurs originaires de pays hors-EEE à l'exercice d'une activité lucrative, salariée ou indépendante, en Espagne. A ce propos, il note que, à l'exception des cas prévus par l'article 40 de la LOEX, ainsi que par l'article 178 de son Règlement d'application, l'autorisation initiale de résidence et de travail salarié est délivrée à la demande de l'employeur en tenant compte de la situation nationale de l'emploi (c'est-à-dire, après avoir vérifié qu'il n'y a pas de candidats appropriés parmi les travailleurs nationaux ou ressortissants UE/EEE), pour une activité déterminée et à un endroit spécifique, et pour une durée initiale d'un an. Elle peut cependant être renouvelée par la suite sans restrictions géographiques ou relatives au domaine d'activité. Selon le rapport, des modifications territoriales ou relatives au domaine d'activité sont également possibles pendant la première année de validité de l'autorisation initiale de résidence et travail. Le Comité a précédemment noté (Conclusions XX-1 (2012)) que, conformément à l'article 203 du Règlement d'application de la LOEX, les ressortissants étrangers titulaires d'un premier permis de travail et de séjour en cours de validité peuvent demander de passer du statut de salarié au statut de travailleur indépendant (ou l'inverse) dès lors que les conditions d'octroi du nouveau statut sont remplies.

D'après le rapport, la Cour Suprême dans son arrêt du 1er juin 2010 a assoupli la réglementation, dans le sens où l'application du régime communautaire a été étendue à des membres de la famille de citoyens communautaires qui en étaient auparavant exclus, à savoir les ascendants de citoyens espagnols ou de leurs conjoints (personnes enregistrées en tant que partenaires), les descendants à charge de citoyens de l'UE âgés de plus de vingt-et-un an ainsi que les ascendants à charge.

Le Comité demande que le prochain rapport détaille les types de permis de travail existants et leurs conditions d'octroi et de renouvellement. Il demande en particulier des informations détaillées concernant l'accès des ressortissants d'Etats parties à la Charte hors UE/EEE en tant que travailleurs indépendants. Il réserve entre-temps sa position sur ce point.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité avait demandé des données chiffrées concernant le nombre de demandes de permis de travail présentées par des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE, ainsi que les motifs opposés à des ressortissants d'Etats parties à la Charte sociale européenne n'appartenant pas à l'EEE pour leur refuser un permis de travail. Il avait en outre demandé des informations sur les mesures qui auraient été prises (soit unilatéralement, soit à titre de réciprocité avec d'autres Etats parties à la Charte) afin d'assouplir la réglementation régissant la reconnaissance de titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers en vue de faciliter l'accès au marché national du travail. Ces informations devaient concerner la catégorie des travailleurs salariés ainsi que la catégorie des travailleurs indépendants, y compris ceux qui souhaitent créer une entreprise, une agence ou une succursale pour exercer une activité rémunérée.

Le rapport ne contenant pas d'information sur ces points, le Comité renouvelle sa demande et considère que, en l'absence d'informations à ce sujet dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

### ***Conséquences de la perte de l'emploi***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a pris note des mesures prises afin de prolonger, sous certaines conditions, le permis de séjour et de travail d'un travailleur qui se trouverait sans emploi pour des raisons indépendantes de sa responsabilité (Loi Organique 2/2009, article 71 du Décret Royal 557/2011). Le Comité demande que le prochain rapport confirme que ces dispositions s'appliquent bien aux ressortissants de pays non appartenant à l'UE/EEE et qu'il fasse état de tout développement concernant le maintien du titre de séjour en cas de perte d'emploi. Il considère entre-temps que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte n'a pas changé.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 18§3 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

Le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 18§4, les Etats s'engagent à ne pas restreindre le droit de leurs nationaux à quitter leur pays afin d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties à la Charte. Les seules restrictions admises sont celles qui sont prescrites par la loi et qui sont nécessaires dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. A ce propos, le Comité a précédemment noté que le droit de sortie des nationaux est garanti par l'article 19 de la Constitution, et que l'article 55 prévoit des dérogations en cas d'état d'exception ou d'état de siège (Conclusions XI-2 (1990) et XII-2(1992)). Il demande que les prochains rapports indiquent systématiquement si des limitations ou restrictions ont été apportées en pratique au droit de sortie des nationaux, en précisant le cas échéant les motifs de ces restrictions.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 18§4 de la Charte de 1961.

## **Article 1 du Protocole additionnel de 1988 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe**

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Espagne.

### ***Egalité de droits***

Le Comité rappelle qu'il a examiné les mesures liées à la protection de la maternité et aux responsabilités familiales dans le cadre de l'article 8 de la Charte de 1961 (Conclusions XX-4 (2015)).

Le Comité a examiné le cadre juridique concernant l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi dans ses Conclusions XX-1 (2012).

Le rapport donne des informations à jour sur la législation garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes en Espagne. En ce qui concerne les droits des femmes dans l'emploi, le rapport indique que l'adoption de la loi n. 3/2012 de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail (provenant du Décret-loi Royal 3/2012, du 10 février) a conduit à une augmentation des aides octroyées aux entreprises qui embauchent des femmes, à la suppression des intitulés sexistes des catégories professionnelles, à la modification du congé pour allaitement pour qu'il bénéficie aux hommes et aux femmes et à l'assouplissement du système de travail à temps partiel et à distance (télétravail). Le Comité relève dans une Observation de OIT-CEACR que la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) fait état de la flexibilité imposée par la loi n. 3/2012 du 6 juillet 2012 sur la réforme du marché du travail, qui a des effets discriminatoires à l'égard des femmes ; par exemple, les aides accordées aux entreprises qui embauchent des femmes après le congé de maternité ont diminué, et le travail à temps partiel et le travail domestique sont devenus précaires. Le Comité demande quels sont les impacts/effets concrets de l'adoption de la loi n. 3/2012 de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail sur l'emploi des femmes (Observation (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104<sup>ème</sup> session CIT (2015), Convention (n.100) sur l'égalité de rémunération, 1951).

Il relève aussi dans une autre Observation de OIT-CEACR que la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) indique également que le nombre de plans d'égalité élaborés par les entreprises a régressé en 2013 et 2014 et que les mesures de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les entreprises, y compris celles de moins de 250 travailleurs, ont été gelées (Observation (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104<sup>ème</sup> session CIT (2015), Convention (no. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures en vue d'augmenter le nombre d'entreprises qui adoptent des plans d'égalité, et indique si ces plans résultent de négociations collectives.

Le Comité prend note des informations fournies par le rapport concernant les arrêts de la Cour Suprême et la Cour Constitutionnelle en matière de discrimination fondée sur le sexe. Il y relève en particulier que la Cour Suprême a constaté l'existence de discrimination indirecte dans le système de promotion professionnelle d'une chaîne de grands magasins, après avoir justifié que systématiquement et d'une façon continue dans le temps, le pourcentage d'hommes qui promouvait aux catégories de cadres, coordinateurs et techniciens était au minimum double celui des femmes (l'arrêt du 18 juillet 2011).

Le Comité rappelle avoir demandé dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012) s'il est possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de faire des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée.

En ce qui concerne l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le Comité rappelle qu'il fait l'examen du droit à l'égalité de rémunération sous l'angle de l'article 4§3 et de l'article 1<sup>er</sup> du Protocole additionnel de 1988 de la Charte de 1961, par conséquent tous



les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »)

Ainsi, le Comité se réfère à sa conclusion précédente sur l'article 4§3 ou il a examiné l'égalité salariale entre femmes et hommes et les méthodes de comparaison et a conclu que la situation est en conformité avec la Charte de 1961 étant donné la possibilité de comparer les rémunérations entre plusieurs entreprises couvertes par des conventions collectives, dans la mesure où toutes les conventions collectives sont publiées (Conclusions 2014, article 4§3). Le Comité demande des exemples des affaires portant sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes avant les tribunaux/cours espagnoles.

### ***Egalité des chances***

Le rapport indique que les taux d'emploi des femmes et des hommes s'élevaient respectivement à 40 % et 50,3 % en 2014.

Selon le rapport, les taux de chômage ont augmenté pendant la période de référence – pour les hommes de 21 % en 2011 à 23,6 % en 2014 et pour les femmes de 21,8 % en 2011 à 25,43 en 2014.

En 2011, 59,3 % de l'ensemble des travailleurs étaient des femmes travaillant à temps partiel. Selon le rapport, ce taux a diminué à 56 % en 2014.

Le Comité note que, selon Eurostat, l'écart salarial entre les sexes (c.-à-d. la différence entre le salaire brut par heure des hommes et celui des femmes) a augmenté de 16,2 % en 2010 (taux similaire à la moyenne de celui des 27 pays de l'Union européenne) à 17,9 % en 2011 et à 19,3 % en 2012. Il note également que l'écart salarial était de 18,8 % en 2013 et 2014 (taux qui est supérieur à la moyenne de celui des 28 pays de l'Union européenne de 16,1 %)

Le Comité note que l'Union générale des travailleurs (UGT) et la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) indiquent que l'écart salarial entre hommes et femmes augmente et que les mesures adoptées pour y remédier sont inefficaces. Elles indiquent également que les mesures prises par le gouvernement pour faire face à la crise se sont traduites par une augmentation du chômage, de l'emploi à temps partiel et de la concentration des femmes dans les emplois le plus faiblement rémunérés. Selon l'UGT, l'écart salarial est bien plus important dans les secteurs tels que celui de l'hôtellerie et dans les activités exigeant une formation universitaire de haut niveau (Observation (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015), Convention (n.100) sur l'égalité de rémunération, 1951).

Le Comité prend également note de la même source des informations offert par l'enquête effectuée dans le cadre du Plan stratégique pour l'égalité de chances 2014-2016 (PEIO 2014-2016), 73,26 % des travailleurs occupés à temps partiel sont des femmes et leur revenu annuel pour la période antérieure (2008-2011) a été inférieur de 22,99 % à celui des hommes. Le taux d'activité des femmes est également nettement inférieur. Il existe en outre une ségrégation marquée dans l'éducation et dans l'emploi. La ségrégation horizontale et verticale se traduit dans le monde du travail par la féminisation de secteurs tels que l'éducation (67 % de femmes), les services sanitaires et sociaux (77 % de femmes) et le travail domestique (88 %), tandis que les emplois dans les secteurs de la construction, du transport et de l'agriculture sont occupés par des hommes à plus de 77 %. De surcroît, les femmes sont davantage représentées dans les professions les moins qualifiées et seulement 3,2 % d'entre elles occupent des postes à responsabilités. Pour ce qui est de la ségrégation en matière d'éducation, les femmes s'inscrivent essentiellement dans des disciplines telles que les sciences de la santé et de l'éducation et sont moins représentées dans les filières d'architecture et d'ingénierie, par exemple (Observation (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015), Convention (n.100) sur l'égalité de rémunération, 1951).

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur le taux d'emploi des femmes et l'écart salarial entre les sexes pour la période de référence. Il demande en particulier des informations sur les mesures concrètes visant à remédier à l'écart salarial et à la ségrégation marquée entre hommes et femmes en matière d'éducation et d'emploi.

Le Comité relève les données statistiques dans le rapport concernant les actions de l'Inspection du travail en matière de discrimination dans l'accès à l'emploi et dans les relations de travail, les infractions détectées, les montants des sanctions imposées et les mises en demeure pratiquées pendant la période de référence. Il note que des informations détaillées concernant les actions de contrôle en matière de discrimination en raison du sexe sont fournies par le rapport.

Le rapport mentionne l'adoption de l'instruction n. 3/2011 sur le contrôle dans les entreprises de l'égalité effective entre hommes et femmes, en vertu de laquelle l'examen de la situation au regard de la discrimination constitue une activité permanente de l'inspection. Le Comité relève également dans le rapport que l'inspection du travail a régulièrement mené des campagnes contre la discrimination salariale dans la période de 2011 à 2014.

Le Comité note que, selon l'UGT, l'action de l'inspection du travail pour lutter contre l'écart de rémunération est insuffisante (Observation (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104ème session CIT (2015), Convention (n.100) sur l'égalité de rémunération, 1951). Le Comité demande que le prochain rapport continue à fournir des informations sur les mesures adoptées et les enquêtes/campagnes menées par l'inspection du travail en matière de discrimination salariale en raison du sexe, en particulier sur les actions menées en application de l'instruction n. 3/2011.

Le Comité relève ensuite les diverses mesures en faveur de l'égalité des chances détaillées dans le rapport. Il note notamment que le Plan Stratégique d'Égalité des Chances 2014-2016 (PEIO) a été adopté le 7 mars 2014, qui envisage des objectifs spécifiques en matière d'emploi comme prévenir la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès et les relations de travail, lutter contre l'écart salarial, encourager le caractère entreprenant des femmes etc. Le rapport indique qu'un Plan spécial pour l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail et contre la discrimination salariale (2014-2016) sera développé en ce sens.

En outre, le Comité prend note des divers plans d'égalité mis en place par diverses entreprises, des subventions accordées aux petites et moyennes entreprises pour l'élaboration de ces plans, ainsi que de l'augmentation du pourcentage de conventions collectives contenant des dispositions relatives aux plans d'égalité (qui est passé de 63,04 % en 2012 à 73,64 % en 2014).

Le rapport indique que des divers programmes pour assister les femmes dans l'emploi ont été développés pendant la période de référence notamment : des initiatives pour encourager la présence des femmes en postes de prise de décisions et pour augmenter le nombre des femmes dans les organes de décision des sociétés ; des programmes et des actions pour l'intégration sociale, professionnelle et économique des femmes avec difficultés spéciales ; des programmes pour soutenir les femmes entrepreneuses par faciliter l'accès au financement et assistance ; des campagnes et des projets pour souligner l'importance de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle. En ce qui concerne l'emploi public, le rapport mentionne que le Plan d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Administration Générale de l'État et ses Organismes Publics établit les stratégies et mesures à prendre pour la promotion d'égalité de traitement et des chances dans l'emploi public.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur la place des femmes dans l'emploi et la formation, en particulier sur la présence des femmes dans des postes de management. Il demande également à être tenu informé de toute mesure d'intervention positive qui aurait été prise pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans l'emploi.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Espagne est conforme à l'article 1er du Protocole additionnel à la Charte de 1961.



janvier 2017

## **Charte sociale européenne de 1961**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-1 (2016)

### **POLOGNE**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



Le rôle du Comité européen des Droits sociaux (le Comité) consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne de 1961 (la Charte de 1961) et le Protocole additionnel de 1988 (le Protocole additionnel). Le Comité adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.

Le présent chapitre concerne la Pologne qui a ratifié la Charte de 1961 le 25 juin 1997. L'échéance pour remettre le 15e rapport était fixée au 31 octobre 2015 et la Pologne l'a présenté le 1er février 2016.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1),
- droit à l'orientation professionnelle (article 9),
- droit à la formation professionnelle (article 10),
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15),
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 1 du Protocole additionnel de 1988),

La Pologne a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté les articles 10§§3 et 4, 18§§1 à 3 et l'article 1 du Protocole additionnel de 1988 .

La période de référence est fixée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014.

Les Conclusions relatives à la Pologne concernent 10 situations et sont les suivantes :

– 8 conclusions de conformité : articles 1§§1 et 4 ; 9 ; 10§§1 et 2 ; 15§§1 et 2 ; 18§4.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par l'article 1§§2 et 3, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation. Le Comité considère que le défaut d'informations demandées constitue une violation de l'obligation au rapport souscrite par la Pologne en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande au Gouvernement de corriger cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à la santé au travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

Le rapport devra aussi contenir les informations demandées par le Comité dans les Conclusions XX-4 (2015) au sujet des constats de non-conformité en raison d'un manque répété d'informations :

- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16),  
droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – départ, voyage et accueil (article 19§2).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2016.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

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

### **Situation de l'emploi**

Le Comité relève dans les données Eurostat que le taux de croissance du PIB a accusé une baisse sensible entre 2011 (5 %) et 2012 (1,6 %). Il s'est ensuite redressé entre 2013 (1,3 %) et 2014 (3,3 %) pour atteindre un niveau nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne, qui était de 1,4 % en 2014.

Le taux global d'emploi a augmenté pendant la période de référence (59,3 % en 2011–61,4 % en 2014), mais est néanmoins resté inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (64,9 % en 2014).

Le taux d'emploi des hommes a progressé : il a été porté de 66,1 % en 2011 à 68,2 % en 2014, chiffre proche de la moyenne des 28 pays de l'UE (70,1 % en 2014). Le taux d'emploi des femmes a augmenté (52,8 % en 2009 – 55,2 % en 2014), mais est demeuré inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE, qui s'établissait à 59,6 % en 2014. Le taux d'emploi des travailleurs âgés, en forte hausse, est passé de 32,3 % en 2009 à 42,5 % en 2014. Ceci étant, il est resté bien en-dessous de la moyenne des 28 pays de l'UE (51,8 % en 2014).

Le chômage a baissé : de 9,7 % en 2011, il a été ramené à 9 % en 2014, soit un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE, qui était de 10,2 %. Le taux de chômage des jeunes (pourcentage de la population active âgée de 15 à 24 ans) a également diminué ; de 25,8 % en 2011, il est revenu à 23,9 % en 2014. Le taux de chômage de longue durée (en pourcentage de la population active âgée de 15 à 74 ans) a légèrement augmenté, passant de 3,6 % en 2011 à 3,8 % en 2014.

Le Comité note que, globalement, la situation sur le marché du travail en Pologne s'est améliorée pendant la période de référence bien que le taux de chômage des jeunes est toujours inquiétant.

### **Politique de l'emploi**

Le Comité relève dans le rapport que la politique nationale de l'emploi s'inscrit dans la Stratégie de développement à l'horizon 2020. Cette stratégie met l'accent sur le développement du capital humain et sur l'intégration sociale. S'agissant du développement du capital humain, trois priorités ont été fixées : a) l'activité professionnelle, b) l'amélioration de la qualité du capital humain et c) le renforcement de la mobilité professionnelle et territoriale. Pour ce qui est de l'insertion sociale, deux priorités ont été arrêtées : a) le renforcement des activités d'accompagnement des personnes socialement exclues et b) la réduction du nombre de personnes appartenant à des groupes vulnérables exposés au risque de pauvreté.

Le Comité prend plus particulièrement note des efforts menés pour aider les jeunes à prendre pied sur le marché du travail. Un programme intitulé « Les jeunes et le marché du travail » a été spécialement déployé à cet effet entre 2012 et 2014.

Selon les données Eurostat, les dépenses publiques consacrées aux politiques actives en faveur de l'emploi ont représenté 0,8 % du PIB polonais en 2013, soit une proportion nettement inférieure à la moyenne des 28 pays de l'UE (1,8 % pour la même année).

Malgré l'importance croissante accordée à l'exercice d'évaluation, aucune procédure d'examen systématique de l'efficacité des mesures actives en faveur de l'emploi n'a encore été mise en place. Le Comité rappelle que les mesures pour l'emploi doivent être ciblées, s'avérer efficaces et faire l'objet d'un suivi régulier ; par conséquent, il demande que le prochain rapport indique comment s'effectue le suivi des politiques de l'emploi et comment est évaluée leur efficacité.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 1§1 de la Charte de 1961.



## **Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

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

### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a noté que la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement a été adoptée le 3 décembre 2010 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2011. Il a encore noté que la loi est applicable, notamment, pour ce qui est des conditions du démarrage et de l'exercice de l'activité économique et professionnelle, y compris dans le cadre de la relation de travail ou d'un travail réalisé sur la base d'un contrat du droit civil. Le Comité a demandé si cette formule inclut les conditions de recrutement et comment, dans ce cadre et dans celui de la relation de travail, cette loi s'articule avec le Code du Travail.

Le rapport indique que la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'Union européenne sur l'égalité de traitement (« la loi sur l'égalité de traitement ») interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la confession, les croyances, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. Le rapport indique que les dispositions de la loi précitée s'appliquent également aux conditions du démarrage et de l'exercice d'une activité économique ou professionnelle, y compris dans le cadre d'une relation de travail ou d'un travail réalisé sur la base d'un contrat du droit civil. Les dispositions de la loi sur l'égalité de traitement sont complétées par des dispositions du Code du travail, qui imposent l'obligation du principe de traitement égal, y compris dans le cadre du recrutement, et disposent que le refus de candidature peut porter atteinte à ledit principe. En même temps, le Code du travail prévoit une liste plus longue de comportements discriminatoires, et il s'applique également au travail à durée indéterminée et déterminée, au travail à plein temps/à temps partiel, seulement dans le cadre d'une relation de travail. Le Code du travail ne s'applique pas au travail réalisé sur la base d'un contrat du droit civil.

Le Comité note dans une Demande directe de OIT-CEACR que loi sur l'égalité de traitement s'applique aux contrats civils, à l'emploi indépendant et aux professions indépendantes, ainsi qu'à la formation professionnelle et à l'éducation. De plus, la loi définit et interdit le harcèlement et le harcèlement sexuel, interdit toute injonction de discriminer et introduit l'interdiction de la victimisation et le devoir de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap. La même source indique que la discrimination indirecte est définie dans le Code du travail comme un désavantage particulier subi par « tous les employés ou un nombre important d'employés appartenant à un groupe donné ». Or cette définition est différente de celle qui figure à l'article 3(2) de la loi sur l'égalité de traitement, laquelle se réfère à une « personne physique » plutôt qu'à un groupe. Lorsqu'elle doit déterminer s'il y a eu discrimination indirecte, la Cour suprême étudie quelle communauté la réglementation est susceptible de toucher et quel impact elle peut avoir sur ce groupe (Demande directe (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104eme session CIT (2015), Convention (no. 111) concernant la discrimination (emploi et profession). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des clarifications concernant la différence entre les définitions de la discrimination indirecte dans la loi sur l'égalité de traitement et dans le Code du travail et des informations, y compris des décisions judiciaires, indiquant la façon dont l'interdiction de la discrimination indirecte dans l'emploi prévue dans la loi sur l'égalité de traitement et dans le Code du travail a été appliquée dans la pratique.

Le Comité a précédemment relevé que la discrimination en raison de l'âge est souvent liée à la discrimination en raison du sexe. Il explique cela par le fait que l'âge de la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes et que, en conséquence, certains employeurs préfèrent licencier des femmes que des hommes – du même âge – lorsque les premières

ont acquis leurs droits à la retraite (Conclusions XX-1 (2012)). Le Comité a demandé s'il y a des cas où la législation prévoit une différence de traitement en matière d'âge de la retraite entre les hommes et les femmes et ce qui les justifie. Le rapport indique que l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail du travailleur qui atteindra l'âge légal de départ à la retraite dans moins de quatre ans, si la durée de toute la carrière professionnelle du travailleur concerné lui donne la possibilité de bénéficier du droit à la retraite à cet âge. En raison de l'alignement et du recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite, la disposition en question entraînera de moins en moins de différences de traitement dues à la différence d'âge de la retraite entre les hommes et les femmes.

Le Comité a précédemment noté que les données statistiques distinctes relatives aux affaires liées à la discrimination au travail en raison de l'orientation sexuelle n'étaient pas disponibles. Il a demandé ce qui explique cette situation et des informations sur les actions et campagnes entreprises par les autorités pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (Conclusions XX-1 (2012)). Le rapport indique que les statistiques, dont dispose le Ministère de la Justice, ne permettent pas de distinguer les affaires liées spécifiquement à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le Plénipotentiaire officiel pour l'égalité de traitement a décidé, à la fin de 2014, la création de deux équipes thématiques spécifiquement chargées de la problématique de la communauté LGBTI (l'une se consacrant aux questions juridiques et législatives, et l'autre à l'éducation et à la sensibilisation). La réunion du groupe d'éducation et de sensibilisation a été dédiée aux propositions d'actions en faveur de l'amélioration de la situation des personnes non hétérosexuelles et transsexuelles sur le marché du travail. Le groupe a souligné qu'il est nécessaire de demander que l'inspection du travail mette en place des actions visant à améliorer la protection des personnes non hétérosexuelles et transsexuelles sur le marché du travail. Il a été convenu que le groupe préparera une publication adressée aux travailleurs, et relative aux droits des personnes non hétérosexuelles et transsexuelles à l'embauche, et une autre adressée aux employeurs, contenant l'information sur la discrimination liée à l'orientation sexuelle, ainsi que les formes de prévention de la discrimination dans le lieu du travail. Le Comité demande qu'il soit informé sur les activités futures de ces équipes et sur l'impact de ces mesures/actions sur la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi.

En ce qui concerne les voies de recours, le Comité prend note d'une autre source que la loi de 2010 sur l'égalité de traitement introduit une clause générale d'indemnisation précisant que toute personne (physique ou morale) victime d'un non-respect du principe de l'égalité de traitement a droit à réparation (article 13). Toutefois, cinq affaires seulement de ce type ont été portées en justice en quatre ans (2010-2014) – l'une des raisons étant, comme le souligne le Médiateur dans ses rapports annuels, le fait que la nouvelle loi sur l'égalité de traitement fait uniquement référence à une réparation (*odszkodowanie*) qui couvre le préjudice matériel (et non le préjudice moral), et limite donc la protection (Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination, Rapport sur la Pologne, 2015).

La même source indique que par ailleurs, le recours peut invoquer des dispositions civiles générales. Le code civil (articles 23-24) prévoit des recours en indemnisation pour préjudice matériel et préjudice moral, mais la procédure civile générale ne prévoit pas le renversement de la charge de la preuve. Il est possible en outre, lorsqu'il s'agit de matières non couvertes par la loi sur l'égalité de traitement, de recourir à une autre forme de protection civile, à savoir la protection des « droits personnels » tels que la santé, la liberté et l'honneur, etc. Une personne dont les droits personnels sont menacés par les actions d'une autre personne peut exiger qu'il soit mis fin à celles-ci, à moins que les actions en question soient légales ; exiger qu'il soit remédié aux effets découlant des actions en cause (et notamment une déclaration au contenu et à la forme appropriés) ; et exiger une indemnisation financière ou le paiement d'une somme adéquate en faveur d'une cause sociale spécifique. Si le non-respect des droits personnels occasionne un préjudice matériel, la victime peut exiger un redressement en vertu des conditions générales fixées par la loi. Ces dispositions relatives

aux droits personnels sont aujourd'hui plus fréquemment invoquées que la loi spécialisée, à savoir la loi sur l'égalité de traitement, en tant que fondement d'une allégation de discrimination.

Les recours liés à une relation de travail peuvent être traités par une juridiction du travail ou par une commission de conciliation. Une demande spéciale d'indemnisation liée à l'emploi a été introduite dans le code du travail en 2004 : toute personne victime d'un non-respect du principe de l'égalité de traitement dans l'emploi peut engager des poursuites judiciaires et réclamer une indemnisation au moins égale au salaire mensuel minimum.

Le Comité rappelle que en cas de discrimination, la réparation doit être effective, proportionnée et dissuasive. Les indemnités pour tout acte discriminatoire, y compris le licenciement discriminatoire, doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités, qui empêcherait celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives, est dès lors proscrit (Conclusions 2012, Andorre). Le Comité demande s'il y a une limite maximale prévue pour l'indemnisation en cas des discriminations dans l'emploi.

En ce qui concerne la charge de la preuve, en vertu du code du travail et de la loi sur l'égalité de traitement, la partie requérante doit étayer la probabilité d'un non-respect (les tribunaux attendant néanmoins aussi la démonstration de l'existence d'un motif particulier de discrimination) et la partie défenderesse est tenue de montrer qu'elle n'a pas commis l'infraction. Le Comité demande comment cette règle est appliquée par les tribunaux dans la pratique.

Concernant les sanctions, le Comité note dans le rapport sur la Pologne du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination que la législation polonaise de lutte contre les discriminations ne prévoit aucun régime spécifique (hormis la réparation en vertu du code civil et du code du travail, qui a été décrite plus haut), et seules des amendes et des peines fixées par le code pénal et le code des infractions mineures s'appliquent. Le code civil et le code du travail permettent de réclamer une indemnisation pour préjudice matériel et moral (Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination, Rapport sur la Pologne, 2015). Le Comité demande des exemples des sanctions appliquées dans la pratique contre les employeurs et des réparations accordées en cas des discriminations dans l'emploi.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé pourquoi les tribunaux sont saisis de si peu d'affaires de discrimination au travail. Il a demandé aussi quels sont les types de discrimination au travail les plus souvent constatés par les tribunaux et les suites qui sont données à ces constats (Conclusions XX-1 (2012)). Le rapport indique que le faible nombre de cas portés en justice se traduit par la spécificité de ces derniers. Les justificatifs étayant de tels cas sont rares, voire inexistantes, souvent il ne s'agit que d'une parole de l'employé contre celle de l'employeur. Il peut être également difficile de recueillir les témoignages des collaborateurs qui craignent la perte de l'emploi. Il semble que les actions en justice invoquant la discrimination sur la loi sur l'égalité de traitement peuvent se heurter à des obstacles tels que les frais de procédure, quand bien même ce principe n'est pas impératif, prévu par la loi du 28 juillet 2005 sur les frais de justice en procédure civile. En outre, la loi prévoit des dérogations audit principe des frais de procédure civile moyennant exonération partielle ou totale, et un large éventail d'exonérations des frais de justice applicable à certains cas et certaines personnes.

Le Médiateur dispose d'un recueil d'informations relatives à tous les cas portant sur le traitement égal dans l'emploi. S'agissant de la discrimination dans l'emploi selon l'article 11 du Code du travail, 63 cas ont été traités, dont 6 ont été confirmés comme justifiés dans leur ensemble. D'après le Médiateur, ce faible pourcentage de cas de discrimination dans l'emploi traités par les tribunaux polonais se traduit par faibles compétences en matière de la loi chez des citoyens, la méfiance vis-à-vis des organes publics, mais avant tout, baisse d'efficacité des mesures de lutte contre la discrimination au motif d'handicap en Pologne. Les

données statistiques indiquent le mobbing comme le plus fréquemment constaté par les tribunaux.

En 2014, une coalition d'ONG a pris contact avec toutes les juridictions polonaises en leur demandant, selon la procédure officielle d'accès à l'information publique, des données concernant les cas de discrimination qu'elles ont été appelées à traiter au titre de la loi sur l'égalité de traitement. Les 287 juridictions ont répondu. Seules cinq affaires ont été portées en justice en quatre ans en vertu de cette loi (certaines d'entre elles par les organisations effectuant l'étude), ce qui démontre clairement que les tribunaux ne sont pas saisis de recours fondés sur la loi de 2010 sur l'égalité de traitement. Le nombre d'affaires invoquant le code du travail, couvrant la discrimination en matière d'emploi, est lui aussi relativement peu élevé (entre 50 et 100 cas par an) (Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination, Rapport sur la Pologne, 2015).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a relevé que la loi sur l'égalité de traitement de 2010 a désigné le Bureau du Médiateur (*Rzecznik Praw Obywatelskich*) en tant qu'organisme pour la promotion de l'égalité. Le Comité a demandé des informations sur les principales conclusions et recommandations contenues dans les rapports annuels de l'Ombudsman relatives à la discrimination dans l'emploi et fasse état des suites qui leur auront été données. Le rapport indique que le Médiateur a effectué des études et des enquêtes en ce qui concerne l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la prévention de discrimination à l'embauche des personnes handicapées ou portant sur la situation des jeunes parents sur le marché du travail dans le contexte de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie de famille. Il ressort des informations reçues par l'Ombudsman que les personnes non hétérosexuelles et transsexuelles sont particulièrement exposées à la discrimination. Une recherche relative à la discrimination des personnes transsexuelles à l'embauche, a été menée au cours de la 2e moitié de 2015. Le Comité demande quels sont les résultats et les conclusions de telle recherche. Entre 2011 et 2013, l'Ombudsman a été saisi des 256 cas relatifs aux problèmes de la discrimination dans l'emploi et à l'embauche des personnes handicapées.

Le rapport précise que la limitation des compétences de l'Ombudsman aux fonctions de contrôle des actions des organismes et institutions publiques, constitue un obstacle important à la surveillance par l'Ombudsman, de la situation des personnes exposées au risque de discrimination sur le marché du travail. Les actions et les omissions des personnes physiques restent en dehors du champ de compétences de l'Ombudsman, y compris lorsqu'elles portent atteinte aux droits et libertés des tiers. Dans les affaires entre les acteurs privés, les compétences de l'Ombudsman se limitent à l'identification des moyens d'actions à la disposition du requérant. Le rapport souligne que les entrepreneurs privés et d'autres acteurs qui échappent au contrôle de l'Ombudsman, constituent la majorité des employeurs en Pologne. En outre, le rapport mentionne que le fait que l'inspection du travail n'est pas compétente pour contrôler le respect des droits des travailleurs par les employeurs concluant avec les travailleurs des contrats autres que le contrat de travail, alors même que les travailleurs sont de plus en plus souvent liés par un contrat du droit civil et non par une relation de travail, constitue une autre barrière à détecter les cas de discrimination au travail.

Le Comité a précédemment demandé des informations sur les résultats des inspections menées alors et les suites données (Conclusions XX-1 (2012)). Le Comité prend note des informations détaillées fournies par le rapport sur le contrôle de l'application des dispositions de non-discrimination par l'inspection du travail. Le rapport indique que dans 2014, le contrôle de l'inspection du travail a porté sur le respect des dispositions anti discrimination, par les agences de placement et en ce qui concerne les travailleurs intérimaires. Les cas les plus fréquents de non-respect des dispositions anti discrimination constatés pendant cette période ont porté sur des avis de vacances de poste discriminatoires ou des refus d'emploi.

Le Comité prend note du faible nombre de cas de discrimination dans l'emploi introduit devant les juridictions polonaises au cours de la période de référence. Il note également que

les pouvoirs du Bureau de l'Ombudsman sont limités à surveiller les actions des organes et des institutions publiques. Le Comité demande que le prochain rapport indique les mesures/ actions/ mécanismes prises ou envisagées par le gouvernement pour garantir la mise en œuvre effective de la législation interdisant la discrimination dans l'emploi dans la pratique. Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

## **2. Interdiction du travail forcé**

### ***Travail des détenu(e)s***

Le Comité a noté les informations relatives au travail des détenu(e)s lors de sa précédente conclusion (Conclusions XX-1/2012). Il s'y est référé à son Observation interprétative de l'article 1§2 et à ses questions figurant dans l'introduction générale aux Conclusions XX-1/2012, en demandant des informations pertinentes à cet égard. Dans l'absence de telles informations, il réitère sa demande d'inclure dans le prochain rapport les informations à jour sur les points soulevés dans cette observation interprétative et en particulier sur l'encadrement du travail des détenu(e)s qui devrait être opéré en application du principe de non-discrimination énoncé par la Charte et porter sur la rémunération, la durée et les autres conditions de travail, ainsi que sur la protection sociale (en matière d'accident du travail, de chômage, de maladie et de retraite). Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé à l'égard des détenu(e)s.

### ***Travail domestique***

Le rapport indique que toute relation salariale entre l'employé et l'employeur fondée sur un contrat de travail, y compris le travail au domicile d'un particulier, relève des dispositions générales du droit du travail. Les employés de maison migrants relèvent des dispositions législatives relatives au travail des étrangers. En particulier, la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail qui fixe les conditions d'octroi des permis de travail, exige que l'autorité compétente pour délivrer un tel permis (le voivode) s'assure de l'égalité de traitement entre les nationaux et les ressortissants étrangers en ce qui concerne le salaire. C'est le futur employeur qui doit faire la demande de permis de travail et de faire parvenir ce permis au futur employé afin que ce dernier puisse entreprendre des démarches pour obtenir un visa valable pour exercer une activité salariale en Pologne. Un travailleur migrant possédant le contrat de travail a le droit au salaire versé régulièrement dans le délai convenu dont le montant ne peut pas être inférieur à celui indiqué dans le permis et le contrat de travail, à la protection contre la discrimination et les abus, au repos après le travail, aux congés et vacances ; il a le droit de travailler dans des conditions de sécurité et d'hygiène, de choisir le lieu de sa résidence et d'obtenir un certificat de travail. Le permis de séjour temporaire et de travail est retiré si les conditions nécessaires à leur acquisition ne sont pas respectées, notamment en ce qui concerne le but déclaré du séjour. La conclusion d'un contrat de travail avec un nouvel employeur facilite l'obtention d'un nouveau permis.

Le Comité note d'après le rapport que, par principe, l'inspecteur du travail a les mêmes missions par rapport aux employés de maison que par rapport aux autres employés. Toutefois, les contrôles à domicile ne sont pas, en général, effectués. Le droit interne ne prévoit pas expressément d'intervention des inspecteurs du travail dans un foyer privé. Le contrôle de l'inspection du travail par rapport au travail domestique porte sur l'application du droit du travail, sur la sécurité et l'hygiène au travail et sur la légalité de l'emploi.

Le Comité prend note des informations fournies. Il demande que le prochain rapport indique les dispositions légales destinées à protéger des employés de maison en cas d'exploitation

par leur employeur et sur les mesures mises en place pour en superviser l'application (voir l'Observation interprétative de l'article 1§2, Conclusions XX-1/2012).

### **3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

#### ***Durée minimale de service dans les forces armées***

Le Comité note d'après le rapport qu'au titre de la loi du 11 septembre 2013 sur le service militaire, le service dans les forces armées professionnelles est d'une durée indéterminée pour le service militaire de carrière et d'une durée maximum de 12 ans pour le service militaire contractuel sachant que dans ce deuxième cas il s'agit de la durée d'un contrat individuel. Un militaire professionnel peut rompre son contrat de service à tout moment, sans l'obligation de fournir des motifs. Celui-ci prend fin six mois après la demande de démission. Le délai de préavis peut être abrégé d'un commun accord entre le militaire concerné et l'organe compétent. Un militaire qui suit aux frais de l'armée des études, un stage ou une formation, en Pologne ou à l'étranger, dont le coût est supérieur à 6 fois le salaire minimum d'un militaire professionnel, et s'il décide de rompre son contrat avant terme, en conformité avec la loi, est soumis à un contrat fixant les modalités de remboursement des frais au prorata de la durée du service militaire après l'achèvement d'une telle formation, d'un stage ou des études. En outre, un militaire peut être révoqué de la formation en l'absence de progrès, en cas d'irrespect des règlements et à sa propre demande. L'ensemble des règles relatifs à l'assistance à la formation professionnelle des militaires, y compris les frais et coûts devant être remboursés, figurent dans l'arrêté du Ministre de la Défense nationale du 15 septembre 2014 sur la formation des militaires professionnels. Les litiges relatifs au contrat sont tranchés par les tribunaux de droit commun.

Le Comité prend note des informations fournies. Il demande d'inclure dans le prochain rapport des informations à jour sur l'impact des études ou des formations effectuées par un militaire sur la durée de son service dans les forces armées professionnelles ainsi que sur les répercussions financières éventuelles liées à une rupture anticipée du service.

#### ***Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation***

Le Comité note que le présent rapport ne répond pas aux questions relatives à l'obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation posées dans son Observation interprétative de l'article 1§2 figurant dans l'Introduction générale (Conclusions XX-1/2012). Par conséquent, le Comité renouvelle sa demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur les points soulevés dans cette Observation, notamment sur les recours dont disposent les personnes concernées pour contester la décision de suspendre ou supprimer les prestations de chômage. Le Comité souligne que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne lui permettra d'établir que la situation soit conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961 en ce qui concerne l'obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation sous peine de perdre les prestations de chômage.

#### ***Travail et vie privée***

Le Comité note d'après le rapport que la durée du travail et les horaires des salariés sont réglementés par le code du travail. Toute heure de travail accomplie à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale, constitue une heure supplémentaire. Le code autorise l'employeur de demander à effectuer des heures supplémentaires dans une situation d'urgence (pour sauver la vie, préserver la santé, l'environnement), pour le dépannage ou pour les besoins particuliers de l'employeur. Dans ce dernier cas, le nombre d'heures supplémentaires accomplies ne peut pas excéder 150 par salarié et par an. Les heures supplémentaires peuvent être effectuées dans le lieu habituel de travail ou dans un autre lieu indiqué par l'employeur (astreintes). La durée d'astreintes doit respecter le droit au

repos. En outre, le rapport indique que le congé d'un salarié peut être interrompu par l'employeur lorsque des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire sont provoqués par des circonstances imprévisibles au moment du départ en congé. Les frais encourus par l'employé suite à cette interruption sont à la charge de l'employeur. Si le droit au repos, aux congés annuels ou la durée du travail ne sont pas respectés par l'employeur, le code civil donne à l'employé la possibilité de faire appel à l'inspection du travail.

Le Comité demande que le prochain rapport précise si une immixtion dans la vie privée des travailleurs est sanctionnée en vertu de la législation polonaise (Question générale du Comité sur le droit à la vie privée des travailleurs, Conclusions XX-1/2012).

#### *Conclusion*

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

## Article 1 - Droit au travail

### Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

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

Ledit rapport contient des données actualisées sur les résultats obtenus par les services publics de l'emploi. Le nombre de demandeurs inscrits auprès de ces services est resté quasiment au même niveau pendant la période de référence – 2 591 458 en 2011, 2 452 845 en 2014. Le nombre de postes vacants notifiés aux agences pour l'emploi a augmenté, passant de 743 068 à 1 094 883 en 2014. Cependant, le taux de placement par les services publics de l'emploi (exprimé en pourcentage du nombre total de postes vacants notifiés) est demeuré peu élevé : après une légère hausse (17,9 % en 2012, contre 15,1 % en 2011), il est retombé à 15,1 % en 2014. Le délai moyen pour trouver du travail s'est accru : de 11,1 mois en 2011, il était de 12,9 mois en 2014, traduisant également un allongement par rapport au cycle précédent (10 mois en 2010).

En ce qui concerne le nombre d'agences pour l'emploi, pendant la période de référence, on dénombrait 341 agences de district et seize agences régionales.

S'agissant des effectifs totaux des services publics de l'emploi, le rapport précise qu'en 2011, ils comptaient 23 638 agents, dont 3 676 affectés à des activités de placement, et qu'en 2014, ils étaient 22 869 agents, dont 4 276 affectés à des activités de placement. Le rapport ajoute que, pendant la période de référence, le ratio entre le personnel chargé du placement et les demandeurs d'emploi inscrits était de 0,2 %. Compte tenu du nombre de demandeurs d'emploi et d'agents mentionné ci-dessus, le Comité demande des explications concernant le ratio indiqué.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a noté qu'en vertu de la loi relative à la promotion de l'emploi, le président du district (*starosta*) était autorisé à signer un contrat avec une agence privée qui s'engageait à trouver pour un chômeur un emploi d'une durée minimale d'un an. Il a également relevé que ce dispositif avait pour but d'ouvrir des perspectives supplémentaires aux demandeurs d'emploi, notamment aux chômeurs de longue durée. En réponse à la question du Comité, le rapport indique qu'aucun contrat de ce type n'a été signé en 2013 et en 2014. De plus, le rapport ne donne aucune information concernant la coopération entre les services publics et privés. Par conséquent, le Comité demande qu'il en soit fait état dans le prochain rapport.

Le Comité relève dans le rapport 2015 de la Commission européenne ([http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015\\_poland\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_poland_en.pdf)) que, faute de moyens et en raison de dysfonctionnements, il n'a pas été remédié au problème de l'inefficacité des services publics de l'emploi polonais. Ce même rapport attire l'attention sur l'insuffisance du suivi, de la coordination et de la cohésion du système, ainsi que sur le manque de personnel qualifié, qui en entrave le fonctionnement. Le Comité demande que le prochain rapport commente cette évaluation. Bien qu'elle ait été adoptée hors période de référence, le Comité prend note de la modification apportée en 2015 à la loi relative à la promotion de l'emploi et aux structures d'aide à l'emploi, qui semble avoir instauré une réforme majeure des services publics de l'emploi ; il demande à être informé des effets de cette réforme sur l'efficacité desdits services.

A cet égard, compte tenu de la récente réforme, le Comité demande que le prochain rapport indique, pour chaque année de la période de référence, a) le nombre total de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès des services publics de l'emploi, b) le nombre de postes vacants notifiés à ces services, c) le nombre de personnes placées par l'intermédiaire desdits services, d) le taux de placement (c'est-à-dire le pourcentage de placements rapporté au nombre de postes vacants notifiés) et e) les parts de marché respectives des services publics et privés (la part de marché représente le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail). De plus, le Comité demande des informations sur a) les effectifs des services publics de



l'emploi (au niveau central et local), b) le nombre de conseillers affectés aux activités de placement et le ratio entre le nombre de ces conseillers et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits, et c) le délai moyen nécessaire aux services publics de l'emploi pour pourvoir un poste.

Le Comité demande également que le prochain rapport contienne des informations sur la participation des syndicats et des organisations patronales à l'organisation et à la gestion des services de l'emploi.

*Conclusion*

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

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

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

L'article 1§4 garantit le droit à l'orientation professionnelle, la formation professionnelle continue pour les personnes en activité et pour les chômeurs, ainsi que l'orientation et la formation spécifiquement destinées aux personnes handicapées. Il est complété par les articles 9 (droit à l'orientation professionnelle), 10§3 (droit à la formation professionnelle des travailleurs adultes) et 15§1 (droit des personnes handicapées à l'orientation, à l'éducation et à la formation professionnelle), qui contiennent des droits plus spécifiques à l'orientation et à la formation professionnelles.

La Pologne n'ayant pas accepté l'article 10§3 de la Charte, le Comité évalue dans le cadre de l'article 1§4 la conformité de la situation relative au droit des travailleurs adultes à la formation professionnelle.

### **Egalité de traitement**

Le Comité a précédemment conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 1§4 de la Charte de 1961 au motif que l'accès à la formation continue pour les ressortissants des autres Etats parties était subordonné à une condition de durée de résidence excessive (Conclusions XVI-2 (2004), XVIII-2 (2007), XIX-1 (2008) et XX-1 (2012)). A ce propos, le rapport indique que les dispositions limitant l'accès des étrangers à la formation professionnelle ont été modifiées à la suite de la transposition de la directive 2011/98/UE du 13 décembre 2011, établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre. Le champ d'application de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, qui fixe les conditions d'émission du permis de travail par les autorités régionales (*voïvodie*), a été modifié par un amendement entré en vigueur le 1er mai 2014. D'après les nouvelles dispositions, les titulaires d'une carte de séjour temporaire, ou d'un visa de travail, peuvent désormais bénéficier des services du marché du travail. Ainsi, l'accès à la formation continue est garanti non seulement aux étrangers établis en Pologne de manière permanente, mais aussi aux titulaires d'autres types de titres de séjour, pour autant que celui-ci soit lié à l'exercice d'une occupation (titulaires de visas de travail « 05 » et « 06 », titulaires d'un permis de séjour et travail temporaire, titulaires de la Carte bleue EU, titulaires de permis de séjour temporaires aux fins de la recherche scientifique).

Le rapport indique cependant que les détenteurs d'un permis de séjour non permanent sont exclus des bourses, des remboursements des frais de formation, des prêts pour couvrir les frais de formation et des financements complémentaires des études postuniversitaires. Par ailleurs, l'accès aux services du marché du travail, y compris la formation continue, reste limité pour certains groupes d'étrangers (i.e. titulaires de visas autres que ceux autorisant l'exercice d'un emploi et titulaires de certains permis de séjour temporaire) dans la mesure où le but et la durée déclarée du séjour n'implique pas l'exercice d'une occupation et que, en règle générale, la durée de ces séjours est relativement courte.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 1§4 les Etats doivent garantir l'accès à l'orientation et à la formation professionnelles à toutes les personnes intéressées et assurer l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement sur le territoire de la partie intéressée. Aucune condition de durée de résidence ne doit être exigée des étudiants et stagiaires qui résident à quelque titre que ce soit ou sont autorisés à résider, en raison de leurs liens avec des personnes en situation légale de séjour, sur le territoire de la Partie concernée avant d'entamer leur formation. S'il existe une condition de durée de résidence pour les étrangers pour bénéficier d'une orientation, d'une formation et d'une réadaptation professionnelle cette situation constitue

une inégalité de traitement non conforme à la Charte. Le Comité prend note du fait que l'accès à la formation a été étendu à certaines catégories d'étrangers, dont le titre de séjour est lié à l'exercice d'une occupation, sans condition de durée de résidence.

### ***Orientation professionnelle***

S'agissant des mesures relatives à l'orientation professionnelle, le Comité renvoie à son évaluation au titre de l'article 9, dans laquelle il considère que la situation est conforme à la Charte de 1961.

### ***Formation professionnelle continue***

Le rapport indique que la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, telle qu'amendée en mai 2014, a prévu de nouvelles mesures de soutien de l'emploi des personnes de moins de 30 ans, parmi lesquelles l'introduction d'un "bon de stage" et d'un "bon de formation". Le bon de formation permet au chômeur de choisir lui-même la formation qu'il juge nécessaire pour l'embauche et d'en financer les frais (y compris les frais de transport et logement) à la hauteur d'un salaire moyen. Le bon de stage permet au jeune chômeur de suivre un stage auprès d'un employeur désigné par le chômeur. L'orientation au stage est subordonnée à l'engagement de l'employeur d'embaucher le chômeur après le stage. Cette solution permet au jeune d'acquérir de l'expérience professionnelle (6 mois de stage + 6 mois d'emploi). Le chômeur bénéficie d'une bourse fixée à 120 % de l'allocation de chômage. En outre, l'employeur qui s'acquitte de son obligation percevra une prime de 1500 zł (348€). L'amendement de 2014 a également mis en place un Fonds national pour la formation ayant pour objet de soutenir les employeurs dans l'effort d'augmenter les qualifications des employés. Le Fonds est destiné au financement des frais de projet de formation, y compris : la définition des besoins en formation chez l'employeur ; l'enseignement et la formation des employés ; les examens permettant l'obtention de certificats, diplômes, attestations et autres documents certifiant les compétences acquises par le participant d'un projet de formation ; les examens médicaux et psychologiques nécessaires pour l'apprentissage ou l'exercice d'une profession ; l'assurance couvrant les accidents des participants au projet de formation. En outre, les moyens financiers sont destinés à la promotion, définition des besoins en compétences et en qualifications sur le marché du travail, consultations et conseil aux employeurs relatifs à l'utilisation du Fonds ainsi que pour l'étude des résultats du soutien ainsi apporté. En 2014 et 2015 (hors période de référence), le Fonds soutenait la formation continue des employés et des employeurs de moins de 45 ans. Le Fonds disposait de 40 millions zł en 2014 (9 289 470€) et de 179,1 millions zł en 2015 (41 593 600€).

Le Comité prend note des mesures, décrites dans le rapport, adoptées dans le cadre de la mise en oeuvre des amendements de 2014, notamment en vue d'améliorer le portail web des services publics chargés de l'emploi et promouvoir ainsi l'accès aux informations en matière de formation continue.

D'après le rapport, 53 825 chômeurs ont été formés en 2011, 78 012 en 2012, 83 431 en 2013 et 77 232 en 2014. Le nombre de chômeurs ayant achevé le stage et la formation professionnelle pour adultes entre 2011-2012 et le stage entre 2013 et 2014 s'élève à 171 474 en 2011, 134 258 en 2012, 197 296 en 2013 et 191 266 en 2014. Les chômeurs orientés à la formation professionnelle pour adultes ont été 336 en 2011, 355 en 2012, 427 en 2013 et 162 en 2014. En 2014, la plupart des participants ont achevé des formations organisées par les offices du travail dans les domaines suivants : transport (dont cours pour obtenir le permis de conduire) – 15 600 personnes ; gestion et administration – 7 000 personnes ; vente, marketing, relations publiques, agence immobilière – 4 200 personnes ; architecture et bâtiment – 4 000 personnes ; comptabilité, services bancaires, assurances, analyse d'investissement – 4 000 personnes. En 2014, la plupart des stages ont concerné les domaines suivants : secrétariat et travaux de bureaux – 38 400 personnes ; ventes et marketing, relations publiques, agence immobilière – 18 500 personnes ; services de

restauration – 6 400 personnes ; assistance sociale (y compris : soins de personnes handicapées, personnes âgées, enfants, volontariat) – 5 100 personnes ; – comptabilité, services bancaires, assurances, analyse d'investissement 4 800 personnes. Le Comité prend également note des données présentées dans le rapport sur les bénéficiaires de mesures d'amélioration des qualifications professionnelles financées par les offices du travail et sur les bénéficiaires de formations confiées par les offices du travail à des organismes tiers.

### ***Orientation et formation professionnelle des personnes handicapées***

S'agissant des mesures relatives à l'orientation et formation professionnelles des personnes handicapées, le Comité renvoie à son évaluation au titre de l'article 15§1, dans laquelle il considère que la situation est conforme à la Charte de 1961.

### ***Conclusion***

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 1§4 de la Charte de 1961.

## **Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle**

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

Le Comité a précédemment noté (Conclusions XVIII-2 (2007)) que d'après la loi de 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail, l'orientation professionnelle est accessible à toute personne, quelle que soit sa nationalité.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle des personnes handicapées, que ce soit dans le système éducatif ou sur le marché du travail, le Comité se réfère à son évaluation au titre de l'article 15 de la Charte de 1961.

### ***Orientation professionnelle dans le système éducatif***

Le Comité a précédemment relevé (Conclusions XIX-1 (2008) et XX-1 (2012)) que des services d'orientation professionnelle étaient offerts aux étudiants au sein des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que dans le cadre des Centres de carrière pour les jeunes (MCK) et des Centres mobiles d'informations professionnelle (MCIZ), gérés par le « Corps des bénévoles » (OHP), dépendant du Ministère du Travail.

Selon la base de données Euroguidance (mise à jour en octobre 2015, hors période de référence), en plus des enseignants et conseillers d'orientation dans les établissements scolaires, il y avait 560 centres d'orientation psycho-pédagogique au niveau local (*powiat*) fournissant des services d'information et orientation professionnelle aux jeunes dans le système éducatif, ainsi qu'à leurs parents et aux enseignants.

D'après le rapport, presque 600 conseillers d'orientation travaillant dans les écoles ont pu bénéficier, pendant la période de référence de cours organisés par le Centre national de soutien de l'enseignement professionnel et continu (KOWEziU), dans le cadre du projet Euroguidance. Des informations sur l'orientation professionnelle sont aussi disponibles aux conseillers sur un site qui leur est dédié ([www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl)). 5418 personnes, entre dirigeants de collèges et enseignants chargés des missions de conseil en enseignement professionnel aux collèges, ont également pu bénéficier de stages de perfectionnement organisés par le KOWEziU. Ce dernier a aussi organisé des conférences adressées aux employeurs et aux représentants de l'enseignement supérieur. Un portail consacré au conseil en enseignement professionnel ([www.doradztwo.koweziu.edu.pl](http://www.doradztwo.koweziu.edu.pl)) et 16 portails de voïvodie ont été ouverts afin de diffuser les informations pertinentes à l'échelon régional.

Le rapport fait aussi état d'autres initiatives prévues pour la période 2013-2015, qui étaient destinées à la formation des enseignants et conseillers chargés de l'orientation professionnelle. Le Comité relève cependant dans le rapport qu'à la suite d'amendements législatifs en 2013 (loi du 13 juin 2013, portant modification des lois sur l'exercice de certaines professions), les professions d'agent de placement et de conseiller d'orientation professionnelle ne sont plus réglementées, et ne requièrent donc plus de licence professionnelle. Il demande que le prochain rapport clarifie si cette réforme affecte la qualité de la formation du personnel chargé de l'orientation professionnelle (en milieu scolaire ou sur le marché du travail).

Le Comité note, d'après le rapport, qu'il y a 685,62 postes d'enseignants à plein temps chargés de l'orientation professionnelle et que le nombre de conseillers dans les centres MCK et MCIZ a diminué, passant de 239 postes en 2011 à 137 en 2014. Il demande les raisons de cette diminution.

Il demande en outre que le prochain rapport clarifie le nombre d'étudiants concernés. A ce propos, le rapport indique que les « jeunes apprenants » ayant bénéficié de l'orientation professionnelle auprès des MCIZ/MCK sont passés de 116 221 en 2011 à 92 266 en 2014. Le rapport fournit également d'autres données relatives à l'évolution du nombre de participants des MCIZ et MCK pendant la période de référence, mais il n'apparaît pas clairement si ces données concernent l'orientation professionnelle dans le système éducatif,

celle sur le marché du travail, ou les deux, ou encore si elles concernent également d'autres activités que l'orientation professionnelle. Le Comité demande que le prochain rapport présente des données plus claires à ce propos et qu'il indique quel est le budget consacré aux missions d'orientation en milieu éducatif.

Le Comité rappelle que des informations actualisées doivent être systématiquement fournies, dans chaque rapport, concernant les dispositifs existant en matière d'orientation professionnelle dans l'ensemble du pays, les moyens humains et financiers mobilisés, le nombre de bénéficiaires et les mesures prises pour assurer la diffusion de l'information sur l'orientation professionnelle dans le système éducatif. Il réserve entretemps sa position sur ce point.

### ***Orientation professionnelle sur le marché du travail***

Le Comité rappelle avoir précédemment noté (Conclusions XX-1 (2012)) qu'aux termes de la loi relative à la promotion de l'emploi et aux institutions du marché du travail, l'orientation professionnelle destinée aux adultes était assurée par les services publics de l'emploi ainsi que par des organismes bénévoles et des agences spécialisées dans l'orientation de carrière. Le rapport indique que, suite à des amendements de mars 2014, l'organisation des offices du travail a été modifiée, et les services d'orientation professionnelle intègrent désormais aussi le service d'assistance à la recherche active du travail.

Selon le rapport, les services d'orientation et information professionnelle sur le marché du travail sont rendus par 340 offices du travail à l'échelon local (*powiat*), répartis uniformément sur l'ensemble du territoire, et dans 51 centres d'information et de programmation de carrière rattachés à la structure des offices du travail au niveau régional (*voïvodie*). Dans chacune des 16 voïvodies, il y a entre 11 et 39 offices du travail de *powiat*, et entre 1 et 6 centres d'information et de programmation de carrière.

Le Comité relève d'après le rapport l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'orientation professionnelle auprès des offices du travail : 312 004 en 2011, 662 898 en 2012, 679 334 en 2013 et 530 046 en 2014. Il note que le nombre d'agences de placement dispensant des services d'orientation est passé de 873 en 2011 à 1374 en 2014, et que le nombre de conseillers affectés à l'orientation au sein des offices du travail de *powiat* et des centres d'information et de programmation de carrière est passé de 1823 en 2011 à 2181 en 2014.

Le rapport indique que, dans la mesure où les services d'orientation professionnelle constituent l'une des formes d'assistance parmi d'autres dispensées par les services publics de placement, il n'est pas possible de préciser les ressources budgétaires allouées à ces services. Le Comité demande s'il est au moins possible de donner une estimation.

Le Comité demande que le prochain rapport indique quelles mesures d'information (médias, brochures, événements etc.) sont mises en œuvre en matière d'orientation professionnelle sur le marché du travail.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 9 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

*Paragraphe 1 - Promotion de la formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*

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

### ***Enseignement secondaire et supérieur***

Le Comité relève dans le rapport que la loi relative au système éducatif a été modifiée le 19 août 2011 et que le système de formation professionnelle a été modernisé avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2012.

Il note que, d'après le rapport et le Cedefop (Poland : VET in Europe : country report 2014), la Classification des professions accessibles par la formation professionnelle a été actualisée en 2012. Cette classification est établie par le ministère de l'Education, en coopération avec les ministres responsables d'autres domaines d'action publique. L'élaboration de la classification se fait en concertation avec les représentants des employeurs afin d'anticiper les besoins du marché du travail. Les employeurs peuvent aussi demander qu'y soit ajoutée une nouvelle profession.

Les solutions institutionnelles et juridiques adoptées dans le cadre du système formel de formation professionnelle veillent à répondre aux besoins du marché du travail grâce à des échanges d'informations avec les organisations patronales et syndicales, tant au niveau central (au moment de la définition des normes éducatives, des programmes scolaires communs et des principes d'assurance qualité) qu'au niveau local (lors de la conception des programmes d'enseignement utilisés par les établissements de formation professionnelle).

Dans la perspective de la mise en place du Cadre de qualifications polonais (CQP), le 17 février 2010, le Premier ministre a créé un groupe de travail interministériel chargé de l'apprentissage tout au long de la vie, en ce compris le CQP. En juin 2011, le groupe de travail a entériné le système national de qualifications et le CQP. Le déploiement du CQP clôturera le cycle de réformes engagées au sein de l'enseignement formel général, professionnel et supérieur, et servira de tremplin pour la définition d'un cadre de qualifications obtenues en dehors de ces filières.

Le choix des professions et métiers proposés par un établissement de formation donné appartient au chef de cet établissement, qui en décide de concert avec les autorités locales (autorités du *powiat*). Afin de s'assurer que le choix correspond aux besoins du marché du travail, il doit avoir préalablement sollicité l'avis du Conseil de l'emploi du *powiat* (échelon local) ou de la *voïvodie* (échelon régional).

Mis en œuvre en 2012, le programme commun de formation professionnelle a pour but de faire mieux coïncider l'offre de formation professionnelle avec les besoins du marché du travail. Il a été imaginé à la suite du projet intitulé « L'amélioration des programmes communs, clé de la modernisation de la formation professionnelle », mené par le Centre national de soutien à la formation professionnelle et continue, sous la supervision du ministère de l'Education nationale.

### ***Mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures***

Le Comité relève dans la base de données Eurydice (Overview, Poland, 2016) que l'enseignement est essentiellement financé sur le budget général de l'Etat. Dans le cadre du système éducatif, les élèves ont accès à deux types d'aides financières : les aides de subsistance (bourses et allocations scolaires) ou les aides incitatives (aides accordées pour récompenser de bons résultats scolaires ou sportifs, bourses d'études financées par le Premier Ministre, bourses d'études octroyées par le Ministre de l'Education nationale, le Ministre de la Culture ou le Ministre du Patrimoine national). De nombreuses aides sont allouées par des particuliers et des entités juridiques autres que les collectivités locales.

Les dépenses publiques consacrées à l'éducation en 2011 (budget national et budgets des collectivités locales) ont représenté au total 15,04 milliards d'euros, soit 3,9 % du PIB. La part du budget général transférée aux établissements scolaires via les collectivités locales s'est élevée à 9 milliards d'euros.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 10§1 de la Charte de 1961.



## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 2 - Apprentissage*

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

Le Comité note que, d'après le Cedefop (Apprenticeships and work-based learning structured programmes, Poland, 2014), la formation en apprentissage est considérée comme une forme particulière de formation professionnelle. Sauf exception, l'inscription dans les filières est subordonnée à deux grandes conditions : avoir achevé le premier cycle du secondaire (*gimnazjum*) et être âgé de plus de 16 ans. L'apprentissage d'effectue dans des petites et moyennes entreprises. Selon les données communiquées par la Chambre des métiers, 78 440 jeunes travailleurs ont suivi une formation en apprentissage dans 24 702 entreprises en 2013. Parmi ceux-ci, 76 045 ont opté pour une formation professionnelle classique et 2 395 ont été formés en vue d'obtenir un certificat confirmant l'acquisition de certaines compétences professionnelles. L'apprentissage permet d'accéder à 126 métiers, et pour 47 d'entre eux, l'apprentissage est mené à bien dans le cadre du système scolaire.

Les contrats passés entre les apprentis et les employeurs peuvent être de durée déterminée ou indéterminée. Lorsque l'apprenti suit une formation théorique dans un établissement scolaire, le contrat doit être conclu avant le début de l'année scolaire. Si la formation théorique prend une autre forme, le contrat peut être conclu à tout moment.

Selon le rapport, l'employeur qui embauche un apprenti pour une formation pratique sur la base d'un contrat passé avec un établissement scolaire a droit au remboursement des dépenses engagées – rémunération des instructeurs, tenues vestimentaires et équipements spéciaux nécessaires.

L'employeur qui embauche un jeune sur la base d'un contrat de travail en vue d'une formation professionnelle a droit à une subvention à condition qu'il soit compétent pour dispenser une formation professionnelle (telle que définie dans le règlement sur l'apprentissage professionnel) et que le jeune ait achevé un apprentissage et réussi l'examen correspondant.

En outre, l'employeur qui assure la formation professionnelle de jeunes travailleurs peut de surcroît se faire rembourser les rémunérations versées à ces derniers ainsi que les cotisations de sécurité sociale. La liste des professions auxquelles s'applique la subvention pour la formation professionnelle des jeunes travailleurs est établie par les autorités régionales (*voïvodies*). Conformément à la loi modifiée relative à la promotion de l'emploi et aux institutions du marché du travail entrée en vigueur en mai 2014, la liste de ces professions, mise à jour chaque année, tient compte de la classification des professions et des besoins du marché du travail, en termes de qualifications et de compétences.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 10§2 de la Charte de 1961.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées*

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

La Pologne a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées le 6 septembre 2012.

### **Définition du handicap**

En réponse à la question posée par le Comité dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le rapport indique que le rapport « Les déterminants institutionnels, sanitaires et sociaux de handicap » (2012), a montré la nécessité d'améliorer la qualité des systèmes d'évaluation du handicap aux fins de pensions ou autres avantages, ce qui est cohérent avec les actions du Plénipotentiaire du Gouvernement pour les personnes handicapées liées à l'amélioration continue de la qualité de cette procédure.

### **Législation antidiscriminatoire**

Le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)) sur ce point et note que, d'après le rapport, la loi sur l'égalité de traitement n'a pas été changée pendant la période de référence et, par conséquent, son champ d'application ne couvre toujours pas la discrimination liée au handicap dans les domaines, entre autres, de l'éducation et de l'enseignement supérieur. Cependant, le rapport souligne que les dispositions de la loi sur l'égalité de traitement relatives au handicap sont déterminées par la législation de l'Union européenne (voir le rapport pour plus de détails). En outre, le rapport présente le projet de loi de transposition de certains actes de l'UE relatifs à l'égalité de traitement, qui élargit le champ d'application matériel de la loi sur l'égalité de traitement de manière à interdire la discrimination liée au handicap dans tous les domaines, y compris l'éducation et l'éducation supérieure. Le Comité demande à être informée de la suite de ce projet.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le Comité a demandé des informations sur toute nouvelle jurisprudence pertinente et des plaintes reçues par les instances en charge de l'égalité. En réponse, le rapport indique que le Ministère de la Justice ne dispose pas de telles données.

### **Education**

Le rapport souligne qu'un élève handicapé peut prétendre à une prolongation d'un an des études à chaque stade de l'éducation. De plus, il ressort qu'un élève ayant une décision sur éducation spéciale, peut fréquenter une école secondaire ou postsecondaire pour les jeunes jusqu'à l'âge de 24 ans.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant l'intégration des enfants handicapés dans l'enseignement primaire et précise si les maîtres sont, dans leur cursus normal, formés à l'enseignement spécial. Il demande également quel est le taux de réussite des enfants handicapés en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, la poursuite des études et l'entrée sur le marché du travail normal.

### **Formation professionnelle**

Le Comité note que plusieurs règlements ont été adoptés au cours de la période de référence par le Ministre de l'Education nationale afin d'assurer aux élèves et diplômés handicapés des conditions d'apprentissage appropriées, une assistance pédagogique et de plus larges possibilités de choix d'une profession :

- Le règlement du 23 décembre 2011 sur la classification des professions de l'enseignement professionnel détermine les professions pour l'exercice desquelles est organisée une formation pour les personnes handicapées.
- Le règlement du 11 janvier 2012 sur l'apprentissage continu sous les formes parascolaires oblige l'organisateur de la formation à créer les conditions permettant aux personnes handicapées de participer à la formation.
- Au titre du règlement du 11 janvier 2012 sur les examens externes, les personnes handicapées (adultes aveugles, malvoyants, sourds, malentendants, handicapés physiquement ou mentalement de niveau léger) peuvent les passer dans des conditions et modalités adaptées au type du handicap.

Le rapport détaille les moyens d'ajuster les conditions et les formes d'examen de qualification professionnelle pour les élèves ou diplômés ayant des besoins éducatifs particuliers. Il en ressort également que les écoles supérieures publiques et privées reçoivent une subvention pour la création des conditions adaptées aux étudiants et doctorants handicapés dans le processus éducatif.

Selon le rapport, les étudiants ou doctorants handicapés peuvent bénéficier non seulement de bourses, tout comme pour les élèves valides (bourses d'entretien, bourses de recteur pour les meilleurs étudiants, bourses pour les meilleurs étudiants des cycles supérieurs et des subventions), mais aussi obtenir une aide financière sous la forme d'une bourse spéciale pour les personnes handicapées (27 965 bénéficiaires en 2011, 27 350 en 2012, 26 123 en 2013 et 25 300 en 2014).

Le Comité prend note des statistiques complètes fournies par le rapport concernant la formation professionnelle des personnes handicapées. D'après les données, la tendance à l'intégration en milieu ordinaire varie en fonction du type d'établissement (la plupart des élèves handicapés fréquentent des établissements spéciaux dans l'enseignement professionnel) et de la nature du handicap. Le Comité note que le nombre d'étudiants ou de doctorants handicapés reste plus ou moins stable pendant la période de référence (28 999 en 2011, 29 203 en 2012, 28 534 en 2013 et 27 778 en 2014).

#### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 15§1 de la Charte de 1961.

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

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

### **Emploi des personnes handicapées**

En 2014, selon le rapport, 108 902 personnes handicapées étaient inscrites dans une agence pour l'emploi comme chômeurs et 17 392 étaient demandeurs d'emploi. Les chômeurs handicapés représentent 6 % du total des personnes au chômage dans le pays. En décembre 2014, 331 232 personnes handicapées exerçaient un emploi (contre 357 643 en 2011), dont 195 147 en milieu protégé (250 986 en 2011) et 136 085 en milieu ordinaire (106 657 en 2007).

D'après le rapport, le taux d'activité économique et le taux d'emploi parmi les personnes handicapées est en constante augmentation. Au dernier trimestre 2014, sur les 1 919 000 personnes handicapées d'âge actif, 27,4 % exerçaient une activité économique (contre 26,3 % en 2011) et 23,7 % étaient employées (contre 22,1 % en 2011). Le taux de chômage est passé de 16,1 % en 2011 à 18,1 % en 2013 et 13,9 % en 2014.

### **Législation antidiscriminatoire**

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)) pour un exposé de loi de 2010 sur l'égalité de traitement (adoptée en 2010 et entrée en vigueur le 1 janvier 2011), qui interdit toute discrimination fondée sur le handicap dans les relations de travail, et de loi sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'emploi des personnes handicapées.

En réponse à la question du Comité au sujet de la jurisprudence pertinente, le rapport présente les décisions judiciaires à différents niveaux ainsi que les plaintes devant diverses institutions concernant la discrimination fondée sur le handicap dans l'emploi réparties en fonction d'objet et d'année de plainte. Le Comité note que, d'après le rapport, le Bureau du Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'Égalité de traitement a reçu 38 plaintes en 2014 pour discrimination au motif du handicap, 71 en 2013, 60 en 2012 et 41 en 2011. Une affaire a concerné le refus d'embauche d'une personne en fauteuil roulant (arrêt de la Cour Suprême de Pologne du 12 avril 2012, n° d'affaire II PK 218/11, OSNP 9-10, /2013, position 105). De même, peu de plaintes en traitement inégal au motif du handicap de l'employé sont parvenues à l'Inspection nationale du travail (PIP). En 2013, elle a été saisie de 10 cas en discrimination au motif du handicap à l'embauche et au licenciement (dont 7 déclarés non motivés), 5 cas en discrimination au motif du handicap à l'établissement du salaire ou autres conditions d'emploi et 1 plainte en discrimination au motif du handicap consistant au non-accès aux formations professionnelles (affaire en cours). En revanche, le rapport expose des cas de discrimination au motif du handicap, enregistrés par l'Ombudsman : 1 097 plaintes en 2012, 305 en 2013.

### **Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées**

Le rapport souligne que la Pologne a entrepris plusieurs mesures relatives à l'égalité de traitement à l'embauche et à l'interdiction de discrimination envers les personnes handicapées. La période de référence a vu l'adoption ou la modification de réglementations concernant le montant de subvention mensuelle pour employer une personne handicapée, sur les types de tâches du *powiat* qui peuvent être financés par le Fonds National pour la réadaptation des personnes handicapées, sur les congés de réhabilitation (voir le rapport pour plus de détails).

Le rapport mentionne les conclusions à l'égard de la discrimination en matière d'emploi présentées par l'Ombudsman dans son rapport sur l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. L'Ombudsman observe que la moitié des personnes

handicapées professionnellement actives exercent un travail en dehors du marché offrant des aides à l'emploi, et ne peuvent pas bénéficier de soutien. Selon le rapport, le système d'aide financière à l'embauche de personnes handicapées n'est pas adapté à la structure actuelle du marché du travail en Pologne. Le Comité demande que le prochain rapport clarifie ce point.

Il en ressort que des changements concernant l'accès aux postes dans l'administration de l'Etat et dans l'administration des collectivités territoriales ont été introduits. La priorité est donnée aux candidats handicapés postulant dans les organismes publics où les personnes handicapées constituent moins de 6 % des effectifs (le taux d'embauche déterminé par la loi), s'ils satisfont aux exigences de qualification requises sur la base de l'égalité avec d'autres candidats.

Selon le rapport, la Chancellerie du Premier Ministre a mené une inspection portant sur le respect des droits des personnes handicapées dans des ministères choisis en 2012. Ce contrôle a indiqué la nécessité d'intensifier la coopération entre l'administration et le Chef de la fonction publique en matière d'activation professionnelle des personnes handicapées au sein de l'administration publique. La Chambre Suprême de Contrôle a également mené un contrôle en 2013 concernant l'emploi des personnes handicapées dans l'administration de l'Etat. Il en résulte une application correcte des exigences liées à l'emploi des personnes handicapées dans les processus de recrutement.

Le Comité relève dans le rapport de nombreux programmes et mesures appliqués au cours de la période de référence pour favoriser l'emploi des personnes handicapées et accroître leur présence sur le marché du travail, notamment : « Ordinateur pour Homer 2010 », « Gouvernement local actif », « Soutien des initiatives », « Junior – un programme d'activation professionnelle des diplômés handicapés », « Le programme de nivellement des différences entre les régions II ».

Le Fonds National pour la réhabilitation professionnelle des personnes handicapées (PFRON) soutient financièrement la réadaptation professionnelle et sociale des personnes handicapées, mais aussi à travers de nombreuses campagnes. Pendant la période de référence, le PFRON a complété 24 projets dans le cadre du Programme opérationnel « Capital humain » 2007-2013 (cofinancés par le Fonds Social Européen) qui ont été destinés aux personnes souffrant de handicaps divers et à leur environnement, à savoir : « Soutien aux personnes handicapées physiquement sur le marché du travail III », « Stages dans l'administration publique comme un soutien de l'activation sociale et professionnelle des personnes handicapées et la construction d'une image positive des personnes handicapées sur le marché du travail », « Soutien sur le marché du travail aux personnes de 45 ans et plus, souffrant des handicaps rares et de certains handicaps multiples », « Soutien aux diplômés à entrer sur le marché du travail », « Soutien des personnes aveugles sur le marché du travail III », « Soutien des personnes handicapées dans l'accès sans entraves à l'information et les services publiés sur l'Internet II », « Aide aux personnes atteintes de sclérose en plaques, y compris celles à handicaps multiples, sur le marché du travail », « Appui aux personnes avec des maladies conditionnées génétiquement », etc.

En outre, le rapport expose les publications réalisées pendant la période de référence, telles que les guides de bonnes pratiques et les manuels, destinées aux différents publics.

Le Comité note d'après le rapport, que les différentes mesures ont entraîné une amélioration de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Entre 2011 et 2014, le taux d'emploi des personnes handicapées d'âge actif a augmenté de 1,6 % et le taux de chômage des personnes d'âge actif a baissé de 2,2 %.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961.

**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

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

Il note que la situation, qu'il a précédemment considérée conforme à l'article 18§4 de la Charte de 1961 n'a pas changé (Conclusions XX-1 (2012)). Le rapport confirme en effet que la législation polonaise ne prévoit pas de restrictions à la liberté de circulation et, en particulier, à la liberté des ressortissants nationaux d'exercer une activité lucrative à l'étranger. A ce propos, l'article 84 de la loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail prévoit que cette liberté s'exerce conformément à la législation en vigueur dans le pays d'emploi et aux accords internationaux.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 18§4 de la Charte de 1961.



janvier 2017

## **Charte sociale européenne de 1961**

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-1 (2016)

### **ROYAUME UNI**

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*





Le rôle du Comité européen des Droits sociaux (le Comité) consiste à statuer en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne de 1961 (la Charte de 1961) et le Protocole additionnel de 1988 (le Protocole additionnel). Le Comité adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives.

Le présent chapitre concerne le Royaume Uni qui a ratifié la Charte de 1961 le 11 juillet 1962. L'échéance pour remettre le 35e rapport était fixée au 31 octobre 2015 et le Royaume Uni l'a présenté le 28 mai 2015. Le 31 août 2016, une demande d'informations supplémentaires concernant les articles 1§2 et 18§3 a été adressée au Gouvernement qui n'a pas transmis de réponse.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1),
- droit à l'orientation professionnelle (article 9),
- droit à la formation professionnelle (article 10),
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15),
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats Parties (article 18),
- droit des femmes et des hommes à l'égalité des chances (article 1 du Protocole additionnel de 1988).

Le Royaume Uni a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté l'article 1 du Protocole additionnel de 1988.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2014.

De plus, le rapport contient les informations demandées par le Comité dans les Conclusions 2014 au sujet des constats de non-conformité en raison d'un manque répété d'informations :

- droit à des conditions de travail équitables – élimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres (article 2§4),
- droit à une rémunération équitable – limitation des retenues sur les salaires (article 4§5).

Les Conclusions relatives au Royaume Uni concernent 17 situations et sont les suivantes :

- 9 conclusions de conformité : articles 1§1, 1§2, 1§3, 9, 10§1, 10§2, 15§2, 18§1 et 18§4 ;
- 3 conclusions de non-conformité : articles 2§4, 4§5 et 18§2.

En ce qui concerne les 5 autres situations, régies par les articles 1§4, 10§3, 10§4, 15§1 et 18§4, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation. Le Comité considère que le défaut d'informations demandées constitue une violation de l'obligation au rapport souscrite par le Royaume Uni en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande au Gouvernement de corriger cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

#### **Article 15**

- la nouvelle loi sur la famille et l'enfance a reçu la sanction royale le 13 mars 2014. Cette loi modifie le système de soutien dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux.

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à la santé au travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),

- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),
- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 4 du Protocole additionnel).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2016.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 1 - Politique de plein emploi*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

### **Situation de l'emploi**

Il ressort des données Eurostat que le taux de croissance du PIB au Royaume-Uni est passé de 1,6 % en 2011 à 2,6 % en 2014, taux qui est au-dessus de la moyenne des 28 pays de l'UE (1,4 % en 2014).

Le taux d'emploi a augmenté, passant de 73,6 % en 2011 à 76,1 % en 2014, qui est bien en-dessus de la moyenne des 28 pays de l'UE (64,9 %).

Le taux d'emploi des travailleurs âgés (entre 55 et 64 ans) a augmenté, passant de 57,5 % en 2009 à 60,9 % en 2014. Ce taux est nettement supérieur à la moyenne communautaire (51,8 % en 2014). Le taux d'emploi des femmes s'élevait à 70,5 % en 2014, et celui des hommes à 81,8 %.

Le taux de chômage, qui s'établissait à 8,1 % en 2011, est revenu à 6,3 % en 2014. Ce taux est nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (9,8 %). Chez les jeunes, le taux de chômage a diminué, passant de 21,3 % en 2011 à 17,2 % en 2014. Le taux de chômage de longue durée (en pourcentage de la population active) a baissé de 2,7 % en 2011 à 2,3 % en 2014.

Le Comité constate les performances du marché du travail au Royaume-Uni, en comparaison avec les autres Etats parties. Il note en particulier les progrès accomplis sur le front de l'emploi des jeunes.

### **Politique de l'emploi**

Il ressort du rapport que le Gouvernement s'est fixé pour objectif principal de promouvoir une croissance forte, durable et équilibrée. Pour ce faire, l'approche retenue est un désengagement de l'Etat au profit des collectivités locales, des citoyens et des prestataires indépendants.

L'initiative « *Unlocking Growth in Cities* » [Libérer le potentiel de croissance des villes] lancée par le Gouvernement en 2011 a apporté un nouveau soutien aux villes en leur permettant de mettre en œuvre de nouvelles interventions pour s'attaquer au chômage de longue durée des jeunes. Une autre initiative a favorisé la mise en place de partenariats entre les collectivités locales et des entreprises privées (les *Local Enterprise Partnerships*) afin de créer des opportunités d'affaires. Au nombre des mesures prises figurent également différents dispositifs dont une aide aux chômeurs pour ouvrir leur propre entreprise (*New Enterprise Allowance*), ainsi que l'élaboration de stratégies comme celle visant à accroître le taux d'emploi des minorités ethniques et leur participation au marché du travail ou la stratégie « Handicap, Santé et Emploi » (*The disability and health employment strategy*).

Le Comité demande des informations dans le rapport prochain sur les programmes ciblés visant à réduire le taux de chômage élevé chez les jeunes.

Comme dans la Conclusion précédente, le Comité demande de l'information sur le nombre de bénéficiaires des différents programmes d'intervention sur le marché du travail ainsi que le taux global d'activation. Le Comité demande dans le rapport prochain des informations sur les modalités de suivi des politiques menées et sur la façon dont leur efficacité est évaluée.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 1§1 de la Charte.

## **Article 1 - Droit au travail**

*Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

### **1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi**

Le Comité a précédemment examiné le cadre juridique interdisant la discrimination dans l'emploi dans ses Conclusions XX-1 (2012). Il a noté que la loi de 2010 relative à l'égalité (*Equality Act 2010*) harmonisait les textes législatifs existants, y compris la définition de la discrimination indirecte.

Comme pour les autres Etats qui ont accepté l'article 15§2 de la Charte, c'est dans le cadre de cette disposition que le Comité examine la législation du Royaume-Uni interdisant la discrimination fondée sur le handicap.

Il ressort d'une observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT que l'ordonnance sur les frais des tribunaux de l'emploi et de la Cour d'appel de l'emploi, adoptée en 2013, prévoit l'obligation de payer des frais pour intenter une action devant les tribunaux de l'emploi et que, d'après les statistiques compilées par le ministère de la Justice, le nombre de plaintes pour discrimination a considérablement diminué depuis l'introduction de ces taxes (Observation (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104<sup>e</sup> session CIT (2015)).

Le Comité prend également note des informations figurant dans les rapports du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, selon lesquelles en application de l'ordonnance susmentionnée, les intéressés sont tenus de payer 160 £ ou 250 £ suivant la nature de leur requête, puis encore 230 £ ou 950 £ avant la tenue de l'audience (soit au total de l'ordre de 500 et 1 400 euros respectivement). Les taxes les plus élevées sont appliquées aux plaintes pour discrimination. Des exonérations sont possibles, sous conditions de ressources. Il ressort des mêmes rapports que depuis leur introduction, les taxes sur les frais de justice n'ont cessé d'être contestées en Angleterre et au Pays de Galles, de même qu'en Ecosse, mais qu'aucune des procédures engagées n'a abouti. Le Comité note l'annonce effectuée le 11 juin 2015 par le ministre de la Justice, selon laquelle un bilan serait effectué pour examiner dans quelle mesure ces taxes ont efficacement contribué à atteindre les objectifs initiaux (financiers et en termes de comportement), tout en maintenant l'accès à la justice. Le Gouvernement a indiqué que ce bilan serait réalisé avant la fin 2015 (*Employment Tribunal Fees Post Implementation Review*, Gov.uk, 11 juin 2015). Le Comité demande quelles conclusions en ont été tirées, ainsi que des informations sur tout développement en la matière.

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination. Tout salarié qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir un organe indépendant. Etant donné que le droit de recours doit être pleinement effectif, aucun obstacle ne doit entraver l'accès à la justice. Le Comité constate que les statistiques officielles font apparaître un recul de 79 % du nombre de requêtes introduites dans les six mois ayant suivi la mise en place de ces taxes (Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres). Partant, le nombre des plaintes pour discrimination a considérablement diminué. Pour pouvoir apprécier si le fait d'exiger le paiement d'une taxe sur les frais de justice porte atteinte à l'effectivité du droit de plainte dans des affaires présumées de discrimination et du droit d'interjeter appel devant les juridictions du travail (*Employment tribunals*), le Comité demande des informations concernant la nature des plaintes pour discrimination et le montant des taxes acquittés par les requérants (illustrées par des exemples concrets), ainsi que des données statistiques sur l'évolution du nombre de plaintes pour discrimination déposées devant les juridictions du travail. Il demande également si les personnes n'ayant pas les moyens de payer la taxe sur

les frais de justice peuvent en être exonérées, et dans quelle proportion. Entretemps, le Comité réserve sa décision sur ce point.

Le Comité relève en outre, toujours dans l'observation de la Commission d'experts de l'OIT, que l'article 66 de la loi de 2013 sur les entreprises et la réforme de la réglementation a abrogé l'article 138 de la loi de 2010 sur l'égalité qui permettait à une victime présumée de discrimination de présenter une liste de questions au défendeur afin de surmonter les difficultés liées à la preuve de l'existence d'une discrimination. La même source mentionne l'intention exprimée par le Gouvernement d'abroger l'article 124 de la loi de 2010 sur l'égalité en vertu duquel les tribunaux peuvent faire, dans les cas de discrimination, des recommandations susceptibles de bénéficier à un plus grand nombre de travailleurs et d'empêcher que la discrimination en question ne se reproduise (Observation (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104<sup>e</sup> session CIT (2015)). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse de plus amples informations sur les raisons qui ont conduit à abroger l'article 138 et à envisager l'abrogation de l'article 124 de la loi de 2010 relative à l'égalité. Le Comité demande quelle est l'incidence de ces changements sur la procédure dans les affaires de discrimination.

Le Comité relève par ailleurs, dans une demande directe de la Commission d'experts de l'OIT, que l'article 97 de la loi de 2013 sur les entreprises et la réforme de la réglementation (*Enterprise and Regulatory Reform Act 2013*) a modifié l'article 9.5 de la loi de 2010 sur l'égalité. Le ministre doit désormais prévoir, par voie d'arrêté, que la caste est couverte par le terme « race ». Toujours selon cette même source, le Gouvernement a indiqué que les recherches préparatoires indépendantes menées sur la question de la définition de la caste sont terminées et que leurs conclusions seront soumises à de larges consultations (Demande directe (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104<sup>e</sup> session CIT (2015)). Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur tout développement relatif à l'inclusion de la discrimination fondée sur la caste, en tant que motif relevant de la race, dans l'article 9 de la loi de 2010 relative à l'égalité. Il demande également des exemples d'affaires de discrimination fondée sur la caste traitées par les juridictions du travail. Le Comité note que, d'après les rapports du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, dans une affaire introduite par une employée de maison qui se plaignait, entre autres, d'avoir été victime d'une discrimination de la part de ses employeurs du fait de sa race, de sa religion et de sa caste, la juridiction du travail a accepté la thèse de la requérante selon laquelle elle avait été traitée de la sorte par les défendeurs en partie en raison de sa position de caste. La juridiction d'appel pour les conflits du travail (*Employment Appeal Tribunal*), sans pour autant considérer la caste comme une forme de race aux fins de la loi de 2010 relative à l'égalité, a plutôt estimé que ces deux notions se chevauchaient sous certains aspects, et déclaré que dans des affaires liées aux castes, les faits de l'espèce pouvaient tomber sous le coup de la loi.

Le Comité note les initiatives lancées pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement des personnes issues de minorités, comme le programme « *Equal Rights, Equal Respect* », qui aborde aussi la question des stéréotypes visant les minorités ethniques (*Government Equalities Office* – Office gouvernemental pour l'égalité). Le Comité relève cependant dans le rapport de suivi de la stratégie sur l'égalité intitulée « *Building a Fairer Britain* » [Pour une Grande-Bretagne plus équitable] que les minorités ethniques rencontrent plus de difficultés pour accéder aux institutions financières et que des mesures ont été prises à cet égard. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant les mesures prises pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement des personnes issues de minorités en matière d'emploi.

Le Comité avait précédemment pris note des recommandations de la Commission de la condition de la femme et de l'emploi (*Women and Work Commission*) et demandé des informations sur les suites données à ces recommandations (Conclusions XX-1 (2012)). Il ressort du rapport que bien que cette commission n'existe plus, le Gouvernement a pris plusieurs dispositions visant à améliorer la position des femmes sur le marché du travail,

dont des mesures propres à assurer la transparence en matière de rémunération. Le programme volontaire « *Think, Act, Report* » [Réfléchir, Agir, Rendre compte] a été lancé en 2011 pour contribuer à améliorer l'égalité entre les travailleurs des deux sexes. Cette initiative offre un cadre simple, étape par étape, pour aider les entreprises à mener une réflexion sur des questions clés telles que le recrutement, le maintien en poste, l'avancement et la rémunération. Le rapport indique que plusieurs grandes entreprises ont adhéré à cette démarche et que plus de deux millions de salariés sont couverts par cette initiative.

Le Comité prend note des informations figurant à l'annexe 1D du rapport consacré à l'analyse du rôle de l'Office gouvernemental pour l'égalité, de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (*Equality and Human Rights Commission*) et du Service consultatif et de soutien à l'égalité (*Equality Advisory Support Service*) dans la mise en œuvre de la loi de 2010 relative à l'égalité. Il constate que la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme – qui rassemble maintenant en son sein la Commission pour l'égalité raciale (*Commission for Racial Equality*), la Commission pour l'égalité des chances (*Equal Opportunities Commission*) et la Commission de défense des droits des personnes handicapées (*Disability Rights Commission*) – contrôle et évalue la façon dont les organismes publics respectent l'obligation d'égalité imposée au secteur public (*Public Service Equality Duty*) par l'article 149 de la loi précitée et a publié deux rapports à ce sujet. Il relève notamment que l'efficacité des politiques visant à respecter l'obligation d'égalité fait actuellement l'objet d'un examen, et demande que le prochain rapport contienne des informations sur les conclusions qui en seront tirées.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les activités et les mesures prises par l'Office gouvernemental pour l'égalité, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme et le Service consultatif et de soutien à l'égalité en vue d'éliminer la discrimination dans l'emploi et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement, y compris des personnes appartenant à certains groupes minoritaires. Il demande que le prochain rapport donne des informations sur toute plainte liée à la discrimination dans l'emploi, en précisant le motif de discrimination ainsi que les voies de recours disponibles ou les sanctions infligées.

Le Comité avait noté que la loi de 2010 relative à l'égalité n'était pas applicable en Irlande du Nord. Il relève qu'une consultation officielle sur une nouvelle stratégie révisée pour l'égalité raciale en Irlande du Nord (intitulé « *A Sense of Belonging – Delivering Social Change through a Racial Equality Strategy for Northern Ireland 2014-24* » [Un sentiment d'appartenance – Assurons le changement social à travers une stratégie pour l'égalité raciale en Irlande du Nord pour la période 2014-2024]) a été organisée du 19 juin au 10 octobre 2014. Cette consultation vise notamment à recueillir les opinions sur la nécessité de réviser la législation raciale en Irlande du Nord et les propositions formulées par la Commission pour l'égalité, notamment le renforcement de la protection contre la discrimination et le harcèlement fondés sur la couleur et la nationalité dans le contexte de la législation sur l'égalité raciale (Observation (CEACR) – adoptée 2014, publiée 104<sup>e</sup> session CIT (2015)). Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les résultats de la consultation lancée en 2014 sur la Stratégie pour l'égalité raciale en Irlande du Nord et sur les mesures législatives adoptées par le cabinet du Premier ministre et du Premier ministre adjoint pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi.

En ce qui concerne l'île de Man, le rapport indique que le Cabinet Office a proposé en 2014 un nouveau projet de loi sur l'égalité qui reprend, avec quelques modifications, la loi britannique de 2010. Ce texte vise à assurer une protection exhaustive contre toute discrimination, dans l'emploi comme dans la fourniture de biens et services, fondée sur les motifs suivants : l'âge, le handicap, le changement de sexe, le mariage et le partenariat civil, la grossesse et la maternité, la race, les convictions religieuses ou autres, le sexe et l'orientation sexuelle. Le Comité note que la consultation a déjà eu lieu, mais que le nouveau

projet de loi sur l'égalité n'a pas encore été adopté. Il demande à être informé de tout développement à ce sujet.

**En ce qui concerne la discrimination fondée sur la nationalité, le Comité rappelle que les Etats parties ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des Etats Parties l'occupation d'emplois pour d'autres motifs que ceux visés par l'article G, à savoir lorsque les emplois en cause sont intrinsèquement liés à la protection de l'intérêt public ou la sécurité nationale et impliquant l'exercice de l'autorité publique (Conclusions 2006, Albanie). Compte tenu de ce qui précède, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les restrictions applicables, le cas échéant, les droits à l'emploi des ressortissants étrangers. Entre temps, il réserve sa position sur ce point.**

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures/ actions positives pour lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

## **2. Interdiction du travail forcé**

### ***Travail des détenu(e)s***

Le rapport indique que selon les statistiques les plus récentes, 9900 détenu(e)s travaillent en prison dans des ateliers industriels gérés par le Service national de gestion des délinquants (*NOMS*) et environ 2000 détenu(e)s sont employés par des entreprises sous-traitantes. Ces données n'incluent pas de détenus, dont le nombre est considérable, exerçant d'autres activités qui assurent le bon fonctionnement de la prison, comme la cuisine et le service des repas, l'entretien et le nettoyage. En outre, les détenu(e)s sont également rémunéré(e)s pour leur participation à des activités motivantes. Une activité motivante est une activité organisée dans le cadre des programmes de travail, d'insertion, d'éducation, de formation ou de travail sur le comportement délinquant.

Environ 500 détenu(e)s exercent actuellement des emplois rémunérés en dehors de la prison, le plus souvent dans de petites entreprises locales. Par principe, les personnes ayant la permission de travailler en liberté pour des entreprises extérieures doivent percevoir le même salaire pour un travail similaire et être employées dans les mêmes conditions que leurs collègues non détenu(e)s, et doivent payer l'assurance nationale (cotisations de sécurité sociale) ainsi que l'impôt.

Le gouvernement continue à mettre en place une série de dispositions réglementaires pour prévenir des abus à l'égard des détenu(e)s. En appliquant ces règlements, il veille à ce que leur travail tant dans le secteur public que dans le secteur privé soit soumis à des inspections rigoureuses et indépendantes effectuées par les instances nationales et internationales.

En vertu de la Loi sur la gestion des délinquants (2007), le travail non rémunéré des délinquants dans la communauté peut être géré par le secteur privé. Le travail est soumis à des instructions obligatoires et les directives émises par le *National Offender Management Service* qui assure que l'intégrité personnelle des délinquants est respectée. Le travail non rémunéré est supervisé par l'Inspection de la probation de sa Majesté qui est un service indépendant, financé par le ministère de la Justice et qui rend compte directement au secrétaire d'Etat à l'efficacité du travail avec les adultes, les enfants et les jeunes qui ont commis une infraction pénale.

Le Comité demande d'inclure dans le prochain rapport les informations pertinentes sur la rémunération, les conditions d'emploi et la protection sociale des détenu(e)s travaillant à l'intérieur des établissements pénitentiaires.

### ***Travail domestique***



En Angleterre et au pays de Galles, une nouvelle loi relative à l'esclavage moderne vient compléter en 2015 la législation en la matière, présentée dans le rapport précédent. Cette loi (adoptée en dehors de la période de référence) regroupe les infractions relatives à la traite et à l'esclavage. Elle crée deux nouvelles ordonnances civiles de prévention de l'esclavage moderne, établit un Commissaire en charge de la lutte contre l'esclavage et prévoit la protection des victimes de ce phénomène. De plus, le gouvernement met en place de mesures non législatives pour lutter contre l'esclavage moderne, telles que l'adoption d'une Stratégie de lutte contre l'esclavage moderne, l'évaluation du soutien offert aux victimes ou encore en chargeant l'Agence nationale de la criminalité (*NCA*) d'accorder une place prioritaire aux actions contre l'esclavage moderne. En novembre 2014, un examen du Mécanisme national d'orientation des victimes de la traite (*NRM*) a abouti à une recommandation de réviser le système d'identification des victimes et de soutien. Le rapport indique qu'en 2014, il y avait 2340 victimes potentielles de la traite qui ont été dirigées vers le *NRM*, dont 234 étaient victimes de l'esclavage domestique (200 femmes et 34 hommes). En outre, 71 enfants ont été orientés vers le *NRM* pour ce même motif (48 filles et 23 garçons).

Le gouvernement du Royaume-Uni prend des mesures pour renforcer la protection des travailleurs domestiques vulnérables : formation spécifique du personnel chargé de l'immigration et du personnel présent aux frontières, mesures pour assurer aux employés de maison de nationalité étrangère les informations sur leurs droits et la façon d'obtenir de l'aide avant et après leur entrée au Royaume-Uni, sensibilisation des employeurs. Le gouvernement met à l'essai une carte de poche résumant les droits en matière d'emploi et sur l'assistance téléphonique en cas d'urgence. Ces cartes seront remises aux employés de maison de nationalité étrangère à la frontière en complément de la brochure détaillant leurs droits (disponible en plusieurs langues) qui est fournie lors de la demande de visa. La brochure contient en outre des informations sur l'accès à l'assistance téléphonique et aux organisations compétentes pour fournir des conseils et une assistance.

Les employés de maison de nationalité étrangère sont en droit au Royaume-Uni de changer d'employeur en cas d'abus. S'ils le signalent aux autorités compétentes, une assistance aux victimes et une prise en charge leur seront octroyées. Le gouvernement envisage d'entreprendre une étude afin de trouver des solutions pour prévenir l'esclavage moderne parmi les employés de maison de nationalité étrangère.

En mars 2011, le gouvernement du pays des Galles a créé un poste de Coordonnateur de la lutte contre l'esclavage. En janvier 2013, le *Leadership Group* contre l'esclavage a été créé en vue de prendre des mesures préventives de lutte contre l'exploitation des travailleurs.

En Irlande du Nord, c'est la loi de 2015 sur l'exploitation et la traite des êtres humains qui s'applique en la matière. Cette loi définit comme infraction pénale l'esclavage, la servitude et le travail forcé ou obligatoire. Ces infractions sont poursuivies par mise en accusation seulement et sont passibles d'une peine maximale d'emprisonnement à vie.

Le rapport fournissant surtout les informations sur les mesures législatives et pratiques prises en dehors de la période de référence, le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les résultats de ces mesures, en particulier en référence aux Questions générales sur l'existence du travail forcé dans le cadre familial (Conclusions XX-1/2012).

### **3. Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

#### ***Durée minimale de service dans les forces armées***

Le Comité a examiné le cadre juridique du respect de la durée minimale de service dans les forces armées au Royaume-Uni dans ses Conclusions XX-1(2012). Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur ce point.

### ***Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation***

Selon le rapport, la situation au Royaume-Uni correspond aux conditions décrites dans le "Guide sur la notion d'emploi convenable dans le cadre des prestations de chômage" du Conseil de l'Europe. L'allocataire de prestation de chômage est en principe en droit de refuser une offre d'emploi qui ne correspond pas à sa profession habituelle durant 13 premières semaines ("période autorisée"). Ce n'est pas une garantie absolue, la décision étant prise au cas par cas, en fonction de la situation personnelle.

Le Comité rappelle que chaque fois que les autorités compétentes décident de supprimer définitivement ou de suspendre provisoirement les prestations de chômage au motif que l'allocataire a rejeté une offre d'emploi, la décision doit pouvoir être examinée par les tribunaux selon les règles et procédures prévues par la législation de l'Etat qui l'a prise (Observation interprétative de l'article 1§2, Conclusions XX-1/2012). Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur ce point.

### ***Travail et vie privée***

Selon le rapport, la vie privée des travailleurs est protégée par la loi sur la protection des données (1998). Le Bureau du Commissaire à l'Information a publié sur le site des orientations et conseils relatifs aux questions liées à l'emploi.

Le Comité rappelle que le droit à un travail librement entrepris comprend le droit d'être protégé contre l'immixtion dans la vie privée. Le présent rapport ne fournissant pas d'informations sur ce point, le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations concernant les mesures prises par l'Etat pour veiller à ce que les employeurs tiennent dûment compte de la vie privée des salariés dans l'organisation du travail et pour s'assurer que toute immixtion dans leur vie privée est interdite et, au besoin, sanctionnée (Observation interprétative de l'article 1§2, Conclusions XX-1/2012).

Dans l'attente des informations demandées, le Comité considère qu'en ce qui concerne l'interdiction du travail forcé et les autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris, la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 1§2 de la Charte de 1961.

## Article 1 - Droit au travail

### Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a jugé la situation du Royaume-Uni conforme à l'article 1§3 de la Charte de 1961, mais a demandé des éclaircissements sur l'action du Service public de l'emploi Jobcentre Plus, à savoir (i) le nombre de placements effectués en pourcentage des offres d'emploi qui lui ont été notifiées, (ii) le nombre d'agents affectés aux activités de placement, ainsi que le ratio entre le personnel de placement et le nombre de chômeurs inscrits, et (iii) la manière dont il coordonne ses activités avec celles des services de placement privés.

Pour la Grande Bretagne, le rapport précise que le service Jobcentre Plus n'a plus le statut juridique d'agence depuis octobre 2011 et fait désormais partie intégrante du ministère du Travail et des Pensions. Ce dernier continue de moderniser les services fournis par Jobcentre Plus et a conféré davantage de responsabilités aux conseillers de Jobcentre Plus, qui ont à présent plus de latitude pour apprécier les besoins individuels des demandeurs d'emploi et leur apporter l'aide qu'ils jugent la plus appropriée. Jobcentre Plus assure un service personnalisé permettant de mieux répondre aux besoins des usagers et du marché du travail local grâce à différents programmes plus particulièrement ciblés sur les chômeurs de longue durée et les jeunes chômeurs.

Le rapport indique par ailleurs que le service Universal Jobmatch est devenu opérationnel depuis novembre 2012. C'est le service en ligne d'annonces d'emploi et de rapprochement de l'offre et de la demande mis en place par le ministère, qui a révolutionné la façon dont les demandeurs recherchent des postes vacants correspondant à leur profil. Entre la date de son lancement en novembre 2012 et le 31 mars 2014, quelque 390 000 employeurs ont ouvert un compte sur Universal Jobmatch. En moyenne, près d'un million d'offres d'emploi récentes sont accessibles à tout moment et 4,5 millions de recherches sont effectuées chaque jour. Les demandeurs d'emploi qui souhaitent s'établir à leur compte peuvent en outre bénéficier de l'allocation pour les nouvelles entreprises (*New Enterprise Allowance*). Entre avril 2011 et décembre 2013, plus de 40 000 nouvelles entreprises en ont bénéficié.

Selon la base de données sur les vacances d'emploi de l'Office national des statistiques (<http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/november-2014/dataset-claimant-count-and-vacancies.html>), 465 000 vacances d'emploi ont été recensées en décembre 2011 pour 2 684 000 demandeurs d'emploi, soit 5,8 demandeurs d'emploi par poste vacant ; en décembre 2012, 502 000 vacances d'emploi ont été recensées pour 2 536 000 demandeurs d'emploi, soit 5,1 demandeurs d'emploi par poste vacant ; en décembre 2013, 573 000 vacances d'emploi ont été recensées pour 2 359 000 demandeurs d'emploi, soit 4,1 demandeurs d'emploi par poste vacant ; en décembre 2014, 709 000 vacances d'emploi ont été recensées pour 1 875 000 demandeurs d'emploi, soit 2,6 demandeurs d'emploi par poste vacant. Cependant, le rapport n'indique pas le taux de placement, c'est-à-dire le pourcentage de placements effectués par les services publics de l'emploi par rapport au nombre de postes vacants notifiés auxdits services. En conséquence, le Comité demande une nouvelle fois quel était le taux de placement pour chaque année de la période de référence.

En ce qui concerne les effectifs des services de l'emploi britanniques, 714 agents des Jobcentres et 29 715 agents des Jobcentre Plus Work Services travaillent en contact direct avec les usagers et sont affectés à des activités de placement. Le rapport ne précise pas quel est le ratio entre le personnel de placement et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits ; le Comité répète donc sa question.

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé comment les Jobcentre Plus coordonnaient leurs activités avec les services privés de l'emploi. A cet égard, le rapport précise que le service Universal Jobmatch est un service gratuit accessible à tous les

employeurs et recruteurs du Royaume-Uni, en ce compris les services privés de placement et de recrutement. Les parts de marché respectives des services publics et privés (qui correspondent au nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail) sont des indicateurs importants de cette coordination, et devront donc figurer dans le prochain rapport.

Le ministère britannique du Travail et des Pensions n'étant pas compétent pour l'Irlande du Nord, le Comité relève dans le rapport que le ministère nord irlandais de l'Emploi et de l'Apprentissage déploie nombre de ses programmes et initiatives par l'intermédiaire d'un réseau de 35 bureaux de l'emploi (*Jobs and Benefits offices et JobCentres*). Il demande que le prochain rapport fournisse les informations suivantes concernant l'Irlande du Nord : (i) le taux de placement (c.-à-d. le pourcentage de placements effectués par les services de l'emploi par rapport au nombre de postes notifiés vacants), (ii) les effectifs des services de l'emploi rapportés au nombre de demandeurs d'emploi, et (iii) les parts de marché respectives des services publics et privés de l'emploi.

Le Comité relève également dans le rapport que ministres et hauts fonctionnaires continuent de rencontrer régulièrement les représentants des syndicats, des organisations patronales et autres parties prenantes, et prennent aussi leur avis lors de consultations formelles.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 1§3 de la Charte de 1961.

## **Article 1 - Droit au travail**

### *Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Royaume-Uni ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte de 1961, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelle des travailleurs adultes ainsi que l'orientation et la formation professionnelle des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte de 1961 en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9).

En revanche, il a ajourné sa conclusion en ce qui concerne les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelle des travailleurs (article 10§3) et celles relatives à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1). Pour les mêmes raisons, le Comité ajourne sa conclusion sur l'article 1§4.

### *Conclusion*

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

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

### *Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres*

En application du système de rapports adopté par le Comité des Ministres à la 1196<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les États ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions XX-3.

Le Comité prend note des informations fournies par le Royaume-Uni en réponse à la conclusion selon laquelle il n'était pas établi que les travailleurs exposés, malgré l'existence de politiques d'élimination des risques, aux risques de santé dans le travail ont droit à des mesures de compensation appropriées (Conclusions XX-3 (2014), Royaume-Uni).

L'article 2§4 prévoit que les États parties assurent une certaine forme de compensation aux travailleurs exposés à des risques résiduels qui ne peuvent pas ou n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures préventives visées ci-dessus ou à défaut de leur application (Conclusions 2005, Observation interprétative sur l'article 2§4). L'article 2§4 mentionne deux formules de compensation : la réduction de la durée du travail et l'octroi de congés payés supplémentaires. Compte tenu de l'accent mis par cette disposition sur les objectifs de santé et de sécurité, toutefois, d'autres formules permettant d'abrégier le temps d'exposition peuvent aussi, en pareils cas, être conformes à la Charte. La pertinence et l'adéquation de ces mesures sont évaluées au cas par cas (Conclusions XX-3 (2014), Allemagne).

Le rapport indique que le gouvernement continue de contester les conclusions du Comité sur l'article 2§4. L'approche adoptée par le Royaume-Uni vise expressément la réduction de l'exposition aux risques de santé dans le travail conformément à un ensemble de principes prévus dans la législation. De l'avis du gouvernement, l'approche adoptée par le Royaume-Uni se prête à un contrôle renforcé des risques et n'est pas uniquement axée sur la réduction de la durée d'exposition aux risques ou sur l'octroi de congés supplémentaires une fois que les travailleurs ont été exposés à des risques pour leur santé ou leur sécurité au travail.

Le Comité a déjà noté l'approche adoptée par le Royaume-Uni et l'absence de règles spécifiques prévoyant l'obligation d'accorder une protection aux travailleurs exposés à des risques résiduels

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que, les travailleurs exposés, malgré l'existence de politiques d'élimination des risques, à des risques de santé résiduels dans le travail ont droit à des mesures de compensation appropriées.

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

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

En application du système de rapports adopté par le Comité des Ministres à la 1196<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres tenue les 2 et 3 avril 2014, les Etats ont été invités à faire rapport, avant le 31 octobre 2015, sur les constats de non-conformité motivés par un manque répété d'informations qui figurent dans les Conclusions XX-3 (2014).

Le Comité prend note des informations communiquées par le Royaume Uni en réponse à la conclusion selon laquelle il n'a pas été établi que la limitation des retenues opérées sur les salaires équivalents au salaire minimum national était raisonnable (Conclusions XX-3 (2014), Royaume-Uni).

L'article 4§5 reconnaît aux travailleurs le droit à ce qu'une retenue ne puisse être opérée sur leur salaire que dans les conditions clairement définies par un texte juridique (loi, règlement, convention collective ou décision d'arbitrage). Ces retenues doivent être assorties de limitations raisonnables et ne devraient, en tant que telles, pas priver le travailleur du revenu nécessaire pour assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge (Conclusions XI-1 (1991), Grèce).

Le rapport indique qu'en vertu du droit applicable, des retenues susceptibles de donner lieu à une rémunération inférieure au salaire minimum peuvent être opérées dans certains cas particuliers. C'est principalement le cas lorsqu'un employeur fournit un logement à un salarié. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014, la somme pouvant être retenue au titre de la fourniture d'un logement par l'employeur est de £5,08 par jour ou de £35,56 par semaine. En application du Règlement de 1999 sur le salaire minimum national, il existe d'autres cas particuliers dans lesquels des retenues sur salaire peuvent être opérées même lorsqu'elles sont susceptibles de donner lieu à une rémunération inférieure au salaire minimum. Contrairement aux retenues au titre du logement, aucun plafond n'a été fixé pour les retenues en question. D'après le rapport, il serait très difficile pour un organe central de fixer des limitations en la matière.

Tout en reconnaissant que le nombre de cas reste limité et en dépit des affirmations du gouvernement selon lesquelles il est difficile de fixer des limitations, le Comité considère que l'absence de limitation adéquate des retenues susceptibles d'être opérées sur les salaires équivalents au salaire minimum national (retenue liée à des pénalités, avance sur salaire, achat d'actions ou de titres, trop-perçu indu, etc.) est contraire à la Charte dans la mesure où ces retenues pourraient priver le travailleur du revenu nécessaire pour assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

##### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation au Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif que l'absence de limitation adéquate des retenues opérées sur les salaires équivalant au salaire minimum national dans la mesure où ces retenues pourraient priver le travailleur du revenu nécessaire pour assurer sa subsistance et celle des personnes dont il a la charge.

## Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions XVI-2 (2004)) que l'orientation professionnelle est accessible gratuitement et sans discrimination aux nationaux des autres Parties contractantes à la Charte sociale européenne de 1961 et des Parties à la Charte sociale européenne révisée qui résident légalement ou travaillent régulièrement au Royaume-Uni. Tout traitement discriminatoire des étrangers dans ce domaine serait contraire à la loi de 2010 relative à l'égalité.

S'agissant des mesures relatives à l'orientation professionnelle des personnes handicapées, tant dans le système éducatif que sur le marché du travail, le Comité renvoie à son appréciation sous l'angle de l'article 15 de la Charte.

### **Orientation professionnelle dans le système éducatif**

Le Comité a précédemment noté que l'orientation professionnelle est organisée différemment en Angleterre, en Ecosse, au Pays de Galles, en Irlande du Nord et dans l'île de Man. En particulier :

- En Angleterre, en vertu de la loi de 1997 relative à l'éducation (*Education Act 1997*) (telle que modifiée en 2011), les établissements scolaires sont tenus d'assurer l'accès à des consultants en orientation scolaire qui conseilleront les élèves de la 9<sup>e</sup> à la 11<sup>e</sup> (c.-à-d. âgés de 13 à 16 ans) sur tout l'éventail des possibilités, y compris l'apprentissage. Depuis septembre 2013, cette obligation a été élargie à tous les élèves de la 8<sup>e</sup> à la 13<sup>e</sup> (c.-à-d. âgés de 12 à 18 ans) afin d'aider davantage de jeunes à obtenir les conseils dont ils ont besoin aux principales étapes de transition. Le ministère de l'Éducation a publié des directives et des recommandations de bonnes pratiques à l'intention des établissements et a annoncé, en décembre 2014, la création de la *Careers and Enterprise Company*. Il s'agit d'un organisme fédérateur indépendant, dirigé par des employeurs, qui a vocation à établir de solides partenariats entre les établissements scolaires, les employeurs et d'autres organisations afin d'offrir les meilleurs conseils et des perspectives inspirantes. Le rapport mentionne en outre une série d'initiatives prises en Angleterre par le ministère de l'Éducation et le ministère des Entreprises, de l'Innovation et des Compétences en faveur des plus de 16 ans, y compris en matière d'orientation professionnelle.
- En Irlande du Nord, le *Careers Service* propose des services d'information, de conseil et d'orientation dans tous les établissements post-primaires dans le cadre de partenariats officiels.
- Dans l'île de Man, le ministère de l'Éducation et des Enfants (*Department of Education and Children – DEC*) travaille étroitement avec le ministère du Développement économique (*Department of Economic Development – DED*) pour faciliter l'accès des jeunes à l'orientation professionnelle, en autorisant un service de conseillers d'orientation à intervenir dans les collèges et le lycée de l'île de Man. Le DEC organise, pour le compte du DED, une manifestation sur le thème de l'emploi et des compétences (*Employment and Skills Event*) qui se tient chaque année en novembre. Cette manifestation est ouverte à tous les établissements d'enseignement secondaire de l'île ainsi qu'au grand public. L'événement rassemble divers employeurs de l'île de Man et permet aux jeunes de découvrir les possibilités de formation disponibles.
- Le rapport ne contient aucune information concernant l'orientation professionnelle dans le système éducatif en Ecosse et au Pays de Galles. Le Comité demande si cette mission est assurée par les organismes *Skills Development Scotland* et *Careers Wales*, respectivement (voir *infra*), et si des initiatives particulières sont prises en la matière. Il demande aussi que le prochain rapport décrive le fondement juridique de l'orientation professionnelle



en Ecosse et au Pays de Galles, de même que son fonctionnement, le niveau des dépenses y afférentes, ses effectifs et le nombre de ses bénéficiaires.

Le Comité demande que soient fournies régulièrement, dans chaque rapport, des informations actualisées concernant les mesures prises en matière d'orientation professionnelle dans l'ensemble du Royaume-Uni, en précisant les moyens humains et financiers mobilisés, le nombre de bénéficiaires et les mesures prises pour assurer la diffusion de l'information sur l'orientation professionnelle dans le système éducatif.

### **Orientation professionnelle sur le marché du travail**

Comme indiqué plus haut, l'orientation professionnelle est organisée différemment en Angleterre, en Ecosse, au Pays de Galles, en Irlande du Nord et dans l'île de Man :

- En Angleterre, le *National Careers Service*, créé en 2012, fournit dans une seule et même structure des conseils en matière d'éducation, formation et emploi aux jeunes et aux adultes. L'information est disponible en ligne, mais est également communiquée dans le cadre d'entretiens en tête à tête et par téléphone. Le *National Careers Service* a une antenne dans 96 % des agences pour l'emploi. Le ministre des Compétences a créé en 2012 un Conseil national des carrières (*National Careers Council – NCC*) composé de dix membres et de trois membres associés choisis parmi des personnalités qualifiées des milieux d'affaires et du secteur éducatif, spécialistes des métiers et carrières, qui ont pour mission de conseiller le Gouvernement sur l'amélioration des dispositifs existants en la matière pour les jeunes et les adultes en Angleterre. Le rapport mentionne également des mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi mises en place durant la période de référence en application de la loi de 1995 relative aux demandeurs d'emploi (*Jobseekers Act 1995*) et de la loi de 1973 relative à l'emploi et à la formation (*Employment and Training Act 1973*), comme le « *Work Programme* » mis en place par le Gouvernement. Ce programme pour l'emploi s'adresse plus particulièrement aux personnes en risque de chômage de longue durée.
- En Ecosse, l'information et l'orientation sur les formations et les carrières sont assurées par *Skills Development Scotland* (depuis 2008). Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport à propos de la stratégie du Gouvernement écossais en matière d'information, conseil et orientation, publiée en 2011, et de la charte d'engagement intitulée « *Opportunities for All* » [Une chance pour tous], lancée en 2012.
- Au Pays de Galles, l'orientation professionnelle sur le marché du travail est assurée par *Careers Wales*.
- En Irlande du Nord, les services d'orientation professionnelle et de planification de carrière sont assurés par *Careers Service Northern Ireland*. Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport sur le processus actuel de révision de la stratégie « *Preparing for Success* » [Se préparer à la réussite] publiée en 2009 en Irlande du Nord. Il relève aussi que des informations sur les carrières et un accompagnement par des conseillers Carrière dûment qualifiés sont disponibles en ligne, ainsi que dans les centres de ressource et d'optimisation des carrières (*Careers Resource Centres/Offices*), les services de l'emploi et des allocations (*Jobs and Benefits Offices*) et les agences pour l'emploi (*Job Centres*) répartis sur l'ensemble du territoire.
- Dans l'île de Man, *Employment & Skills Group*, organisme rattaché au ministère du Développement économique, propose des services tous âges en matière d'orientation professionnelle. Les conseillers Carrière et Emploi s'acquittent en toute impartialité de leur mission, à savoir l'information, le conseil et l'orientation concernant les possibilités de formation ou d'emploi. Ils dirigent au besoin les intéressés sur d'autres organismes et peuvent bénéficier du soutien du Gouvernement et de services externes. Selon le rapport, les conseillers Carrière

sont dûment qualifiés pour l'exercice de cette profession. Les services d'orientation sont assurés au sein de l'agence pour l'emploi mais aussi dans les établissements d'enseignement secondaire (collèges et lycée) répartis sur l'ensemble du territoire insulaire. Un service de conseil et d'orientation est également proposé dans la prison de l'île de Man.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les initiatives prises dans tout le pays pour assurer l'accès à l'orientation professionnelle sur le marché du travail. Il attend notamment des précisions concernant le fondement juridique de l'orientation professionnelle et les moyens déployés pour diffuser l'information y afférente.

S'agissant du niveau des dépenses, des effectifs et du nombre de bénéficiaires, le Comité relève dans le rapport que :

- En Ecosse, au 31 décembre 2014, *Skills Development Scotland* (SDS) comptait 689,87 salariés en équivalent temps plein. Au total, 171 324 missions ont été accomplies (information, conseil et orientation) au service de 80 283 personnes en 2013-2014. Les mesures d'accompagnement peuvent être individuelles ou collectives.
- En Irlande du Nord, les dépenses se sont élevées à 5 524 011 £ (6 750 100 €) en 2011-2012, 5 788 069 £ (6 931 990 €) en 2012-2013 et 5 410 450 £ (6 912 990 €) en 2013-2014. Le service Carrière du ministère pour l'Emploi et l'Apprentissage (*Department for Employment and Learning's Careers Service*) comptait 158,61 salariés en équivalent temps plein (janvier 2015). Entre le 1<sup>er</sup> avril 2010 et le 26 septembre 2014, il a effectué 628 261 interventions (ceci englobe les premiers entretiens et les suivants avec les jeunes et les adultes, les ateliers, les sessions en groupe, les appels téléphoniques, etc.).
- Dans l'île de Man, l'orientation professionnelle est assurée par une équipe de quatre salariés en équivalent temps plein. Les dépenses directes dans ce domaine s'élèvent à 250 000 £ (319 428 €) environ par an.
- Aucune information n'est communiquée sur la situation en Angleterre et au Pays de Galles.

Le Comité demande que soient fournies régulièrement, dans chaque rapport, des informations actualisées concernant les mesures prises en matière d'orientation professionnelle sur le marché du travail dans l'ensemble du Royaume-Uni soient communiquées dans chaque rapport, en précisant les moyens humains et financiers mobilisés et le nombre de bénéficiaires.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 9 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 1 - Promotion de la formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

### **Enseignement secondaire et supérieur**

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 10§1 de la Charte, les Etats Parties doivent :

- assurer un enseignement secondaire, général et professionnel, un enseignement universitaire et un enseignement supérieur non universitaire, ainsi que d'autres formes de formation professionnelle ;
- établir des passerelles entre l'enseignement professionnel secondaire et l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire ;
- mettre en place des mécanismes de validation des savoirs et de l'expérience professionnelle acquis dans le cadre de la formation et de l'activité professionnelle pour obtenir une qualification ou avoir accès à l'enseignement général, à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire ;
- prendre des mesures visant à faire en sorte que les qualifications obtenues dans l'enseignement secondaire général et l'enseignement supérieur général s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle sur le marché de l'emploi.

Selon le rapport, l'âge de l'instruction (enseignement ou formation) obligatoire a été relevé et les élèves qui ont achevé leur 11<sup>e</sup> année de scolarité en 2014 ont été la première cohorte à avoir dû poursuivre leurs études jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire minimum. Les jeunes peuvent choisir des filières générales ou professionnelles et suivre une scolarité à plein temps ou combiner des études à temps partiel avec un emploi ou une activité bénévole, ou encore opter pour un apprentissage ou un stage.

Le Comité prend note d'une étude indépendante sur l'enseignement professionnel commanditée par le King's College, menée en 2011. A la suite des recommandations formulées à l'issue de cette étude, un certain nombre de mesures ont été prises. Tous les élèves de 16 à 19 ans se voient désormais proposer un programme d'études qui prend en compte leurs acquis et leurs objectifs en matière d'emploi. Les établissements secondaires du cycle supérieur (*Sixth Forms Colleges*) et les instituts d'éducation complémentaire (*Further Education Colleges*) sont financés en fonction du nombre d'élèves inscrits et laissent aux personnels éducatifs la liberté de concevoir des programmes qui répondent le mieux aux ambitions des élèves. Les élèves des filières professionnelles ont la possibilité d'acquérir de solides qualifications techniques et pratiques, ainsi qu'une expérience professionnelle.

Le rapport précise que, depuis 2013, tous les élèves de 16 à 19 ans suivent un programme d'études fondé sur des objectifs éducatifs et/ou professionnels bien définis, qui leur permet d'acquérir de solides qualifications et d'effectuer un stage ou bénéficier d'une longue période d'expérience professionnelle et de préparation à l'emploi. Ce programme entend donner à tous les élèves la possibilité de choisir un programme qui puisse faciliter leur passage vers une prochaine suivante, qu'il s'agisse d'un emploi, d'une formation ou d'autres études, notamment dans le cycle supérieur. Les stages proposés aux 16-18 ans sont de haute qualité et sont au cœur de l'action que mène le Gouvernement pour lutter contre le chômage des jeunes. Ils ont attiré, au cours de la première année, 10 400 jeunes de 16 à 23 ans. Depuis mars 2014, les jeunes chômeurs indemnisés ont pu suivre un programme d'études à raison de plus de 16 heures par semaine dans le cadre d'un stage ; depuis août 2014, les stages ont été ouverts aux jeunes de 24 ans.

S'agissant des qualifications professionnelles et techniques proposées, elles sont très diverses et de grande qualité. Des listes des qualifications techniques auxquelles ont accès les jeunes de 14 à 16 ans (niveau 4) ont été publiées en 2012, 2013 et 2014.

En Ecosse, le Cadre de l'exécutif écossais pour l'employabilité (*Scottish Executive Employability Framework*) reconnaît la nécessité de veiller à ce que les compétences correspondent aux possibilités d'emplois actuelles et futures. Le Service de la formation professionnelle et des carrières (*Skills Development Scotland's Careers Service*) joue également un rôle clé en ce qui concerne les programmes professionnels.

Le Comité demande ce qui est fait pour que les qualifications obtenues dans le cadre de l'enseignement professionnel s'inscrivent dans l'optique d'une intégration sur le marché de l'emploi.

### ***Mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures***

Selon le rapport, les pouvoirs publics financent les programmes d'études par le biais de subventions, qui sont allouées par étudiant plutôt que par qualification. Le nombre de jeunes de 16 ans participant à des programmes à temps complet, en augmentation, est passé de 373 100 à 477 900 en 2014. La proportion globale de jeunes qui étudient au moins une matière du baccalauréat (*A levels*) augmente avec l'âge : de 79 % parmi ceux âgés de 16 ans, elle atteint les 96 % chez ceux qui ont 18 ans.

Le Comité prend également note du nombre d'élèves de 16 à 18 ans qui optent pour l'anglais et les mathématiques comme matière du baccalauréat. En 2013, le Gouvernement a annoncé son intention de dégager 30 millions de livres sur deux ans pour la formation continue afin d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage. Ce montant couvre les bourses d'études destinées à inciter davantage d'enseignants diplômés à suivre des programmes de formation continue et de perfectionnement professionnel.

Le Comité demande quel est le montant total des dépenses consacrées à l'enseignement professionnel en pourcentage du PIB.

### ***Conclusion***

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 10§1 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 2 - Apprentissage*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Le Comité note que plusieurs modifications ont été apportées aux programmes d'apprentissage. Les conditions de rémunération des apprentis ont été durcies et coulées dans le cadre régissant le salaire minimum national. De nouvelles mesures ont été prises en 2011 ; elles cherchent en priorité à (1) renforcer les normes et préserver la qualité, (2) simplifier et accélérer les procédures pour les employeurs, et (3) mettre l'accent sur les secteurs produisant les meilleurs résultats. Le Gouvernement a aussi mis en place un nouveau dispositif d'incitations financières visant à aider les PME à engager un premier apprenti âgé de 16 à 24 ans.

Le Comité prend note de la refonte de l'apprentissage et du plan retenu pour sa mise en œuvre, l'objectif étant notamment de faire en sorte que l'apprentissage soit plus rigoureux et réponde mieux aux besoins des employeurs.

D'après le rapport, plus de 1 000 employeurs, présents dans plus de 75 secteurs d'activité, ont participé à l'élaboration de 73 normes, qui ont été approuvées et publiées. Plus de 100 nouvelles normes sont en cours d'élaboration.

Le Comité demande quelle est la durée de l'apprentissage et quel est le temps consacré respectivement à la théorie et à la pratique.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 10§2 de la Charte de 1961.

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

#### **Personnes occupant un emploi**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012), le Comité a demandé des informations actualisées sur l'organisation et la mise en œuvre de la formation professionnelle continue destinée aux personnes qui occupent un emploi, en les assortissant de données chiffrées – par exemple, le pourcentage de salariés qui suivent une formation. Le Comité prend note des données provisoires pour l'année académique 2014-2015, qui montrent que 1 396 100 apprenants adultes de plus de 19 ans ont suivi une formation continue financée par les pouvoirs publics. Ils ont été 573 700 apprentis subventionnés à suivre un apprentissage au cours du premier trimestre de l'année académique 2014-2015.

D'après le rapport, le ministère des Entreprises, de l'Innovation et des Compétences a alloué 210 millions de livres par an à l'apprentissage des adultes. En 2013-2014, 657 200 personnes ont suivi des cours pour adultes. Ce budget est géré par l'Organisme de financement des compétences (*Skills Funding Agency*). Les cours sont conçus pour aider des personnes d'âges divers et de parcours différents à acquérir de nouvelles compétences, à renouer avec les études, à cerner leurs centres d'intérêt et à se préparer à entreprendre un cursus formel.

En 2013-2014, le taux de réussite global des apprenants adultes ayant participé aux formations financées par les pouvoirs publics était de 87,6 % et celui des apprentis était de 68,9 %.

Le Comité note également que, d'après le Cefedop (*On the way to 2010 : data for vocational education and training policies. Country statistical overview, 2015*), le pourcentage d'adultes suivant un apprentissage tout au long de la vie était de 16,1 % en 2013, soit une proportion supérieure à la moyenne de l'Union européenne. Le Royaume-Uni présente également un plus fort taux de participation des salariés à la formation en cours d'emploi (30 %, contre 20 % pour la moyenne de l'Union européenne).

#### **Personnes au chômage**

Le Comité rappelle que l'article 10§3 exige des Etats qu'ils assurent la formation professionnelle des chômeurs et fournissent des informations sur le taux d'activation – c'est-à-dire le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage, divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures actives. L'article 10§3 ne s'intéresse qu'aux mesures d'activation des chômeurs qui touchent à la formation au sens strict.

Le Comité note que, d'après le Cefedop (*VET in Europe, Country Report*), le Gouvernement britannique a entrepris, dans le cadre de la loi de 2012 relative à la réforme de la protection sociale, d'apporter des modifications au système de prestations sociales en 2013, afin de faire en sorte qu'il soit financièrement plus avantageux de travailler que de percevoir des prestations sociales. Parmi les autres initiatives mises en place figurent la modernisation des services de l'emploi (*Jobcentre Plus*) et le renforcement des liens avec les autorités locales, les employeurs et les prestataires. En Angleterre, en Ecosse et au pays de Galles, le « Contrat jeunesse » (*Youth Contract*) offre aux jeunes chômeurs différentes possibilités (apprentissage, acquisition d'une expérience professionnelle, accompagnement) et octroie des subventions salariales aux employeurs.

Le Comité demande des informations sur les mesures de formation et de recyclage proposées à l'intention spécifique des chômeurs, sur le nombre de bénéficiaires et sur le taux d'activation. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne

figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte.

Le Comité demande des informations actualisées sur la législation relative au congé individuel de formation et sa rémunération. Il demande comment le coût de la formation professionnelle continue est réparti entre les pouvoirs publics, l'assurance chômage, les entreprises et les ménages.

#### *Conclusion*

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

## **Article 10 - Droit à la formation professionnelle**

### *Paragraphe 4 - Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

### **Charges et assistance financière**

Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé la situation non conforme à la Charte, au motif que les ressortissants des autres Etats parties n'appartenant pas à l'EEE qui résident légalement ou travaillent régulièrement au Royaume-Uni n'étaient pas traités sur un pied d'égalité avec les nationaux en ce qui concerne les droits et charges et l'assistance financière à l'enseignement supérieur.

Le Comité relève dans le rapport que les étudiants du premier cycle de l'enseignement supérieur qui répondent aux conditions requises pour bénéficier d'une aide aux études peuvent solliciter une assistance financière pour leurs frais de scolarité sous la forme d'un prêt non soumis à un critère de ressources. Les étudiants peuvent également demander une bourse et un prêt sous condition de ressources destiné à couvrir en partie leurs dépenses courantes.

L'octroi d'une aide financière pour l'enseignement supérieur est du ressort de l'organisme *Student Finance England* (SFE), qui rend ses décisions sur la base du règlement de 2011 relatif à l'éducation (aide aux étudiants) [*Education (Student Support) Regulations*].

Depuis l'année académique 2012, les étudiants de premier cycle remplissant les conditions requises qui suivent un enseignement à temps partiel ou à distance peuvent solliciter un prêt subventionné pour couvrir leurs frais de scolarité.

Pour pouvoir bénéficier des mêmes frais de scolarité que les étudiants britanniques, obtenir un prêt au titre des frais de scolarité ou une aide destinée à subvenir à leurs dépenses courantes, les étudiants étrangers doivent justifier d'une résidence ordinaire au Royaume-Uni ou sur les îles britanniques au cours des trois années qui précèdent immédiatement le premier jour de leur première année d'études universitaires, résidence reposant sur des motifs autres que celui de suivre des études à plein temps.

Cette règle connaît des exceptions :

- aux termes de l'article 24, par. 1, de la Directive 2004/38/CE, tous les étudiants de l'Union européenne paient les mêmes droits d'inscription et peuvent solliciter les mêmes aides pour régler ces droits que les ressortissants de l'Etat membre d'accueil. Par conséquent, les ressortissants de l'Union européenne (ou les membres de leur famille) qui ont vécu dans un pays de l'EEE ou en Suisse pendant les trois années qui ont immédiatement précédé le début de leur première année d'études universitaires peuvent solliciter un prêt au titre des frais de scolarité et paient les mêmes frais de scolarité que les étudiants nationaux. En ce qui concerne les aides destinées à couvrir les dépenses courantes (« aides d'entretien »), la Cour européenne de Justice a déclaré, dans l'arrêt Bidar (C-209/03) de 2005, que ces aides tombaient également dans le champ d'application du traité de l'UE. La Cour a jugé qu'une condition de durée de résidence était acceptable pour établir l'existence d'un lien réel avec un autre Etat membre et octroyer le droit à une aide d'entretien. Par conséquent, à l'instar des étudiants britanniques, les ressortissants de l'Union européenne qui ont résidé au Royaume-Uni ou dans les îles britanniques pendant trois ans avant de débiter leurs études universitaires peuvent solliciter toutes les formes d'aides d'entretien.
- Les travailleurs ressortissants d'un pays appartenant à l'Espace économique européen, les travailleurs frontaliers, les travailleurs indépendants, les personnes qui conservent le droit à ce statut et les membres de leur famille peuvent prétendre à l'ensemble des aides prévues s'ils ont ordinairement résidé dans



l'EEE ou en Suisse pendant les trois années qui ont immédiatement précédé leur première année d'études universitaires.

S'agissant des ressortissants soumis à l'obligation de visa, c'est-à-dire ceux qui ne jouissent pas de la liberté de circulation et doivent obtenir un visa d'entrée et un permis de travail pour séjourner plus de six mois dans le pays, des frais de scolarité supérieurs au plafond fixé en la matière peuvent leur être réclamés et ils peuvent ne pas être admis à bénéficier d'une aide financière pour leurs études. La liberté de circulation des travailleurs, telle que garantie par l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (voir aussi article 39 du Traité instituant la Communauté européenne), n'est pas garantie aux ressortissants des Etats parties à la Charte qui ne sont pas membres de l'UE ou n'appartiennent pas à l'EEE.

Le Comité relève également dans le rapport du Comité gouvernemental (paragraphe 111-114) que, pour recevoir un prêt d'études, une aide au financement des droits de scolarité ou autres bourses complémentaires, un étudiant doit normalement satisfaire à trois exigences liées à sa résidence et à son statut au regard de la législation sur l'immigration au premier jour de la première année universitaire de sa formation. Il doit être établi au Royaume-Uni, c'est-à-dire y avoir sa résidence ordinaire, sans restriction aucune imposée par la législation sur l'immigration à la durée de son séjour. Il doit avoir eu sa résidence ordinaire au Royaume-Uni pendant les trois années précédant cette date, mais pas entièrement ou surtout dans le but d'y suivre une formation à plein temps. Ces règles s'appliquent également aux nationaux britanniques revenant au Royaume-Uni après avoir résidé à l'étranger.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 10 § 4 de la Charte, l'égalité de traitement en matière d'accès à une assistance financière pour étudier doit être assurée aux ressortissants des autres Etats parties habitant régulièrement à un titre ou un autre sur le territoire de la Partie concernée. Les étudiants et les apprentis qui ne répondent pas aux caractéristiques précitées, mais qui sont entrés sur le territoire aux seules fins d'assister à une formation ne sont pas concernés par cette disposition de la Charte. L'article 10 § 5 n'oblige pas les Etats parties à octroyer, sur un pied d'égalité avec leurs propres ressortissants, une aide financière à un ressortissant étranger qui n'est pas déjà résident dans l'Etat partie concerné. Toutefois, il oblige à traiter l'ensemble des ressortissants étrangers qui ont déjà le statut de résident dans l'Etat partie concerné à bénéficier de l'égalité de traitement avec les ressortissants de cet Etat, que ce soit en matière d'accès à la formation professionnelle (article 10 § 1) ou d'aide financière pour faire des études (article 10 § 4).

Les Etats parties qui imposent des conditions de séjour permanent ou de résidence préalable d'une certaine durée aux ressortissants étrangers pour une aide financière en vue de faire des études ou de suivre une formation violent la Charte.

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que l'obtention d'un prêt étudiant et d'une aide au financement des droits de scolarité est subordonnée, tant pour les citoyens britanniques que pour les ressortissants d'un pays n'appartenant pas à l'EEE qui sont autorisés par la loi à venir s'établir au Royaume-Uni, à la condition d'y résider habituellement durant cette période de trois ans. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

### ***Formation pendant les heures de travail***

Le Comité note que la situation n'a pas changé pour ce qui concerne la formation pendant les heures de travail.

### ***Efficacité de la formation***

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour évaluer les programmes de formation professionnelle destinés aux jeunes travailleurs, y compris aux apprentis. En particulier, il demande des informations sur la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs au contrôle de ces dispositifs. Le Comité considère que, dans l'hypothèse où ces informations ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

### ***Conclusion***

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

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 1 - Education et formation des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Selon le Ministère de l'emploi et des pensions, au Royaume-Uni, le pourcentage de personnes handicapées diffère selon le groupe d'âge : en 2013-2014, près de 7 % (0,9 million) des enfants de moins de 18 ans sont handicapés ; au sein de la population en âge de travailler (18-64 ans), le pourcentage est de 16 %, et il atteint 42 % chez les adultes en âge légal de la retraite (à partir du 6 avril 2010, l'âge d'admission des femmes à la pension d'État est fixé à 65 ans). Selon le Ministère du travail et des pensions, au Royaume-Uni, environ 800 000 jeunes (6 %) naissent handicapés ou acquièrent une déficience durant l'enfance. 2,1 millions (11 %) personnes âgées de moins de 25 ans ont une maladie de longue durée.

Le Comité rappelle que le Royaume-Uni a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux personnes handicapées le 8 juin 2009 et son Protocole facultatif le 7 août 2009.

### **Définition du handicap**

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)) pour la définition du handicap, qui n'a pas changé durant la période de référence.

### **Législation antidiscriminatoire**

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)) pour un exposé des lois antidiscriminatoires en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord, qui ne sont pas changées.

En Ecosse, depuis le 18 mars 2011, le Tribunal chargé des besoins de soutien supplémentaire créé en 2005 examine également les demandes faites par des parents ou des personnes qui ont la capacité de porter plainte contre un organisme responsable de discrimination en raison d'un handicap. Selon les rapports annuels de la Cour, elle a reçu 6 demandes en 2011/2012, 18 en 2012/2013 et 12 en 2013/2014. En Irlande du Nord, le Tribunal chargé des besoins éducatifs spéciaux et des handicaps (Special Educational Needs and Disabilities Tribunal) a reçu 81 demandes en 2011/2012, 102 en 2012/2013 et 121 en 2013/2014.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé que le prochain rapport rende compte des éventuelles avancées concernant la législation antidiscriminatoire fondée sur le handicap dans l'île de Man. Le rapport explique que le Gouvernement de l'île de Man a renoncé à son intention d'adopter la Loi sur la discrimination des personnes handicapées de 2006 parce qu'elle aurait traité toute discrimination fondée sur le handicap en ce qui concerne la fourniture de biens et services, hormis le domaine de l'emploi. En 2014, le Gouvernement de l'île de Man a présenté une nouvelle loi sur l'égalité fondée sur la loi de 2010 du Royaume-Uni. Le projet de la loi vise à fournir la protection contre toute discrimination dans les domaines de l'emploi et de la fourniture de biens et services au motif, entre autres, du handicap. Il est prévu que la loi entrera en vigueur en 2015. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse toutes informations nécessaires sur ce sujet.

### **Education**

Le rapport indique qu'en Angleterre, les programmes d'éducation s'appliquent à tous les étudiants âgés de 16 à 19 ans, y compris les élèves ayant des difficultés d'apprentissage ou des besoins éducatifs particuliers. En janvier 2014, le nombre d'élèves ayant fait l'objet d'une déclaration de besoins éducatifs particuliers était de 232 200 (2,8 %) dans toutes les écoles. 46,3 % d'entre eux étaient scolarisés dans un établissement ordinaire, tandis que

44,4 % étaient inscrits dans l'enseignement spécial. Le nombre d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers mais n'ayant pas fait l'objet de la déclaration de besoins éducatifs particuliers a baissé pour passer de 1 470 900 en 2010 à 1 260 760 en 2014.

D'après le rapport, l'Ecosse comptait 2 056 écoles primaires, 364 écoles secondaires et 149 écoles spécialisées en 2013. Le nombre total d'élèves était de 673 530, dont 15 510 (environ 2,3 %) étaient déclarés handicapés. 6 984 élèves étaient scolarisés dans l'enseignement spécial.

Selon le rapport, en Irlande du Nord, 73 435 élèves (de maternelle, d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire et spécialisé) étaient enregistrés comme ayant des besoins éducatifs particuliers, dont 15 977 avaient fait l'objet d'une déclaration. L'Irlande du Nord comptait 39 écoles spéciales, une école-hôpital et 87 établissements d'enseignement primaire et secondaire (voir le rapport pour plus de détails).

En Irlande du Nord, une stratégie régionale « Access to Success » a été mise en œuvre en septembre 2012 en vue d'élargir l'accès à l'éducation supérieure des personnes handicapées (parmi d'autres). Le rapport fournit de façon détaillée des allocations versées aux étudiants handicapés.

D'après le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRPD/C/GBR/1), en 2011, le Ministère de l'éducation a publié le Livre vert intitulé « Soutien et aspiration : une nouvelle approche des besoins éducatifs particuliers et du handicap ». Ce document de consultation prévoit des mesures permettant d'améliorer les résultats scolaires des enfants handicapés et de renforcer l'aide aux familles. En outre, le document contient un certain nombre des propositions de réforme du système des besoins éducatifs particuliers.

Le rapport du Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED) se réfère à une nouvelle stratégie relative aux personnes handicapées intitulée « Fulfilling Potential : making it happen » qui a été publiée en 2011. Elle inclut des plans d'actions et des indicateurs qui aident à mesurer les progrès et montrent où il reste à en faire. Le Plan d'actions national contient 8 initiatives placées sous la rubrique de l'éducation. Il s'agit, entre autres, de formation des enseignants dans le domaine des besoins éducatifs particuliers et de handicap, avec plusieurs options de formation dans des écoles spécialisées.

Le rapport précise qu'en Ecosse, le Parcours d'excellence vise à garantir que tous les enfants ou les jeunes reçoivent le soutien pour assurer qu'ils aient accès au programme d'études quelle que soit leur situation. En juin 2014, la Commission de l'Ecosse pour le développement effectif de jeunes a publié un rapport faisant ressortir un certain nombre de recommandations importantes concernant l'égalité des chances pour les jeunes en matière d'éducation et d'emploi avec un accent sur le handicap (parmi d'autres motifs). En décembre 2014, a été publié la Stratégie d'emploi des jeunes qui définit un certain nombre d'actions et de mesures contre les inégalités. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations concernant les progrès réalisés grâce à cette stratégie.

Le rapport souligne également que le document intitulé « Le Code de pratiques pour les besoins éducatifs particuliers et le handicap : 0-25 ans » est entré en vigueur le 1 septembre 2014 (la version révisée est entrée en vigueur le 1 avril 2015). Ce code prend en compte le document d'orientation intitulé « Une éducation sans exclusive pour les enfants ayant les besoins éducatifs particuliers ».

Le rapport indique que la nouvelle loi sur la famille et l'enfance a reçu la sanction royale le 13 mars 2014. Cette loi modifie le système de soutien dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux. La partie 3 de la Loi s'applique uniquement à l'Angleterre et définit un nouveau régime pour les enfants et les jeunes ayant des besoins éducatifs particuliers et des handicaps. Toutefois, l'ancienne législation restera applicable jusqu'à septembre 2016 pour les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage, et jusqu'à avril 2018 pour les enfants ayant fait l'objet d'une déclaration de besoins éducatifs particuliers. Le Comité demande que le prochain rapport l'informe de l'impact concret de

cette loi sur l'intégration des élèves et des étudiants handicapés dans l'enseignement ordinaire.

Le Ministère de l'éducation a formé une équipe des conseillers nationaux pour les personnes ayant des besoins éducatifs particuliers et le handicap (SEND) afin d'aider les autorités locales se préparer et mettre en œuvre les réformes. Le Comité demande quel est le taux de réussite des enfants handicapés en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelles, la poursuite des études et l'entrée sur le marché du travail normal.

### ***Formation professionnelle***

D'après les données officielles de l'Autorité chargée des statistiques de l'enseignement supérieur couvrant l'ensemble de la population britannique, sur l'année scolaire 2014-2015, le nombre d'étudiants de deuxième cycle à temps plein ayant déclaré un handicap était de 161 805 sur un total de 1 391 705, et celui à temps partiels était de 41 440 sur un total de 336 190 étudiants. Selon les mêmes données, le nombre d'étudiants de troisième cycle à plein temps ayant déclaré un handicap était de 18 560 sur un total de 305 445 étudiants et celui à temps partiels était de 17 615 sur un total de 232 740.

Le rapport indique qu'en Angleterre, les apprenants présentant des difficultés d'apprentissage ou des handicaps ont des programmes d'études adaptés en fonction de leur niveau de connaissances et/ou de leurs besoins éducatifs particuliers. En raison du fait que les besoins de ce groupe sont très variés, les programmes d'études peuvent inclure l'expérience professionnelle, des cours de mathématiques ou d'anglais au niveau approprié. En revanche, une institution peut décider qu'un élève ayant des difficultés d'apprentissage n'est pas capable d'étudier les mathématiques ou l'anglais en vue du Certificat Général d'études secondaire du premier cycle (GCSE).

Le rapport indique également qu'en Angleterre, les Centres de formation en internat (Residential Training Colleges) prennent en charge environ 800 personnes handicapées par an. En 2011-2012, environ 850 personnes ont commencé à suivre la formation résidentielle, parmi eux 317 ont obtenu un emploi ultérieurement. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les conditions à remplir par une personne handicapée afin de bénéficier de ce programme ; ce type des programmes existe-il en Ecosse, au pays de Galles ou en Irlande du Nord et, si non, une personne d'Ecosse, du pays de Galles ou de l'Irlande du Nord peut-elle suivre cette formation au collège en Angleterre.

### ***Conclusion***

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

## **Article 15 - Droit des personnes handicapées à la formation professionnelle, à la réadaptation et à l'intégration sociale**

### *Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

### ***Emploi des personnes handicapées***

Selon le Ministère du travail et des pensions, les statistiques pour 2013 font état de plus de 11,5 millions de personnes (environ 30 %) en âge de travailler atteintes d'une maladie de longue durée en Grande-Bretagne. 6,5 millions personnes (plus de moitié) sont classées comme handicapées en vertu de la Loi sur l'égalité de 2010, parce qu'elles ont une déficience physique ou mentale qui a un effet défavorable important et à long terme sur leur capacité à mener des activités quotidiennes normales. D'après le même rapport, le taux d'emploi pour les personnes en âge de travailler atteintes d'une maladie de longue durée est seulement de 58 %, contre 77 % pour les personnes en âge de travailler sans problème de santé. Le taux d'emploi pour les personnes handicapées est inférieur à 45 %. Le taux d'emploi pour toutes les personnes atteintes de troubles mentaux est de 37 % contre 71 % de la population en âge de travailler dans son ensemble.

### ***Législation antidiscriminatoire***

Le Comité constate, d'après le rapport, que le cadre législatif examiné lors de sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)) est resté inchangé. La jurisprudence relative aux discriminations à l'emploi est présentée en détail dans le rapport (Annexe 1D).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1 (2012)), le Comité a demandé que le prochain rapport rende compte de toute évolution en matière de lutte contre la discrimination fondée sur le handicap dans l'Île de Man. Le rapport indique que le Gouvernement de l'Île de Man a renoncé à son intention d'adopter la Loi sur la discrimination des personnes handicapées de 2006 parce qu'elle aurait traité toute discrimination fondée sur le handicap en ce qui concerne la fourniture de biens et services, à l'exception le domaine de l'emploi. En 2014, le Gouvernement de l'Île de Man a présenté une nouvelle loi sur l'égalité fondée sur la loi de 2010 du Royaume-Uni. Le projet de la loi vise à fournir la protection contre toute discrimination dans les domaines de l'emploi et de la fourniture de biens et services pour le motif, entre autres, de handicap. Il est prévu que la loi entrera en vigueur en 2015. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse toutes informations nécessaires sur ce sujet.

Bien que l'Île de Man ne soit toujours pas couverte par la législation relative à la lutte contre la discrimination, un certain nombre d'initiatives existent pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi ; elles sont détaillées dans le rapport.

### ***Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées***

D'après le rapport du Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED), une nouvelle stratégie relative aux personnes handicapées intitulée « Fulfilling Potential : making it happen » a été publiée en 2011. Elle inclut des plans d'actions et des indicateurs qui aident à mesurer les progrès et montrent où le travail doit être fait. Le Plan d'actions national contient 41 initiatives concernant l'emploi en mettant un accent sur des formes de soutien à l'emploi plus personnalisées.

Le rapport expose le Programme pour l'emploi mis en œuvre à l'échelle nationale en juin 2011. Ce programme propose un soutien personnalisé à ceux qui ont davantage besoin d'aide pour rechercher un emploi activement et efficacement, notamment les personnes handicapées. Il prend en charge ceux qui reçoivent les indemnités liés au travail et ceux qui sont menacés par un chômage de longue durée, ce qui comprend : allocation de recherche d'emploi, allocation complémentaire et de soutien à l'emploi.

Le Ministère du travail et des pensions est responsable de la prestation des travaux spécialisés destinés aux personnes handicapées, lorsque le programme de travail ordinaire ne convient pas. Le rapport indique certaines initiatives :

- « Le choix du travail » lancé en octobre 2010, permet chaque année à quelque 9 000 personnes handicapées d'intégrer le marché du travail. Il veille à ce que les personnes handicapées confrontées à des obstacles plus complexes et ayant des besoins de soutien plus intensifs pour se procurer un travail, bénéficient de l'aide appropriée afin de se préparer à obtenir, prendre et maintenir un emploi. Ce programme fonctionne en parallèle avec le Programme pour l'emploi et le Programme de préparation à l'emploi de Jobcentre Plus. Il est accessible à toute personne handicapée volontaire. L'accès au programme est généralement organisé par le biais d'un conseiller d'emploi pour des personnes handicapées dans un bureau Jobcentre Plus Local (les structures du Ministère du Travail et des Pensions).
- D'autres programmes sont gérés par « Remploy », un organisme public ne relevant pas du ministère qui propose des services d'aide à l'emploi des personnes handicapées et opère de manière traditionnelle dans deux secteurs :
  - Remploy Services d'Emploi (Remploy Employment Services) offre la possibilité de suivre le programme « Le choix du travail » dans son réseau national de plus de 60 succursales et bureaux, employant environ 850 personnes en Angleterre, en Ecosse et au pays de Galles.
  - Remploy Entreprises (Remploy Enterprise Businesses) a proposé des emplois protégés à plus de 2 150 personnes handicapées dans un réseau de 54 usines en 2011-2012.
- Le rapport indique que neuf « Centres de formation en internat » prennent en charge environ 800 personnes handicapées par an. En 2011-2012, environ 850 personnes ont commencé de suivre cette formation, parmi eux 317 ont obtenu un emploi ultérieurement. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les conditions à remplir par une personne handicapée afin de bénéficier de ce programme ; ce type de programmes existe-il en Ecosse, au pays de Galles ou en Irlande du Nord, et, si non, une personne d'Ecosse, du pays de Galles ou de l'Irlande du Nord peut-elle suivre cette formation au collège en Angleterre.
- Le Programme « Accès à l'emploi » donne aux salariés handicapés des conseils pratiques et des aides pécuniaires (voir Conclusions XX-1 (2012)). En 2014, ce programme a été étendu pour inclure plusieurs activités qui aident les personnes handicapées à se préparer à l'emploi, comprenant, notamment le stage, le stage en formation et également le travail autonome.
- Le Comité prend note du rapport sur « La stratégie de l'emploi de personnes handicapées et de la santé : le débat jusqu'à maintenant » publié par le Ministère du travail et des pensions en décembre 2013. Ce document présente différentes propositions pour améliorer les mesures d'aide à l'emploi financées par le Gouvernement pour les personnes handicapées.
- Selon le rapport, la « Disability Confident campaign » a été lancée en juillet 2014 par le Premier Ministre en vue d'aider les employeurs à éliminer les obstacles, de mieux comprendre et de veiller à ce que les personnes handicapées ont la possibilité de réaliser leur potentiel et leurs aspirations.

Le rapport contient également des informations sur les programmes d'emploi proposés en Irlande du Nord, en particulier « Workable » (qui est passé de 341 bénéficiaires en janvier 2011 à 560 en décembre 2014) ; « Accès au travail » (560 participants en 2009 et 685 en 2014) ; « New Deal pour les personnes handicapées » (619 bénéficiaires depuis janvier 2009 jusqu'au mois de mars 2011, le programme a été remplacé par « Work connect » en septembre 2012) ; « Connexion emploi » (271 bénéficiaires depuis septembre 2012) ; «

Condition Management Programme » (plus de 1 108 personnes ont participé pendant 2014) ; « Return to Work Credit » (environ 11 500 personnes ont bénéficié de la prime de retour au travail ; ce programme a pris fin le 31 décembre 2014) ; et « Ulster Supported Employment Ltd » (société privée proposant un emploi protégé à 60 personnes handicapées).

Au pays de Galles, le « Lift Programme » a été lancé en mars 2014 et se concentre sur les personnes qui ont été sans emploi pendant plus de six mois et sur ceux qui se heurtent à des obstacles à l'emploi, notamment les personnes handicapées. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en œuvre de ce programme et de son impact en termes d'intégration des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire ou protégé.]

Le Comité prend note du rapport du Comité consultatif indépendant créé par le Ministre pour les personnes handicapées en août 2012 afin d'examiner la prestation de formation en internat. Le rapport publié en 2013 a fourni un certain nombre de recommandations dont le Ministère travaille à appliquer. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur les progrès réalisés en ce qui concerne l'application des recommandations du Comité consultatif indépendant.

Le Comité prend note du rapport intitulé « Getting in, staying in and getting on » sur l'examen des programmes « Accès à l'emploi », « Remploi » et « les Centres de formation en internat », publié en juin 2011. En mars 2012, le Gouvernement a accepté les recommandations issues du rapport sur la façon dont il devrait utiliser les ressources disponibles pour aider un plus grand nombre de personnes handicapées à trouver un emploi.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 15§2 de la Charte de 1961.



## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Les ressortissants des pays de l'Espace économique européen (EEE) ont le droit de vivre et de travailler au Royaume-Uni sans visa de travail. Les ressortissants croates ne sont pas soumis aux règles relatives à l'immigration, mais doivent, s'ils souhaitent travailler au Royaume-Uni, solliciter une autorisation en ce sens, conformément au règlement de 2013 relatif à l'adhésion de la Croatie (immigration et autorisation de travail). Les restrictions en matière d'accès au marché du travail imposées aux ressortissants bulgares et roumains ont été levées fin 2013.

### **Permis de travail**

Le Comité a précédemment pris note (Conclusions XX-1(2012)) de la mise en place en 2008, d'un système à cinq niveaux visant à réglementer l'immigration des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE, qui a remplacé le précédent système de permis de travail. Les différents niveaux correspondent aux catégories de travailleurs ci-après :

- le Niveau 1 correspond à la sous-catégorie des entrepreneurs, investisseurs et talents exceptionnels. Les « entrepreneurs » désignent les personnes désireuses de créer ou reprendre une entreprise au Royaume-Uni, laquelle doit être dotée d'un capital supérieur à 200 000 livres sterling. Un permis de trois ans leur est délivré, qui peut être converti en un titre de séjour d'une durée indéterminée si l'entreprise en question a généré deux emplois à plein temps ou équivalent et s'est acquittée de ses obligations fiscales et comptables. Les « investisseurs » acquièrent un titre de séjour d'une durée indéterminée au bout de deux ou cinq ans, selon le capital qu'ils sont en mesure d'investir au Royaume-Uni (de 2 à 10 millions de livres). Les « talents exceptionnels » couvrent celles et ceux qui sont ou pourraient être reconnus comme des personnalités influentes, aux talents exceptionnels, dans les domaines des sciences, des lettres, de l'ingénierie, de la médecine, des technologies numériques ou des arts. Ce visa est délivré pour une durée initiale maximale de cinq ans et quatre mois.
- Le Niveau 2 concerne les travailleurs qui viennent au Royaume-Uni pour occuper un poste vacant ne pouvant être pourvu par un ressortissant d'un pays de l'EEE et qui ont obtenu un certificat de parrainage d'un employeur immatriculé au Royaume-Uni. Il existe quatre sous-catégories de travailleurs au Niveau 2 : les travailleurs qualifiés (personnes répondant à une offre d'emploi au Royaume-Uni correspondant à des qualifications spécifiques et auxquelles il est nécessaire de faire appel pour combler une pénurie temporaire de main-d'œuvre), les personnes faisant l'objet d'un transfert intra-entreprise (personnes mutées dans une filiale britannique de leur organisation), les sportifs (athlètes et entraîneurs professionnels d'élite) et les ministres du culte (travailleurs exerçant leur métier dans le cadre d'une religion légitime et authentique). Au Niveau 2, les demandeurs sont soumis à une évaluation, sur la base de laquelle ils obtiennent des points en fonction de leurs qualifications, de leurs gains futurs escomptés, de l'employeur qui les parraine, de leur maîtrise de l'anglais et des ressources financières dont ils disposent. Ceux dont le dossier est accepté obtiennent l'autorisation de vivre et travailler au Royaume-Uni pour l'employeur désigné pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans. Cette durée peut être prorogée et, après avoir séjourné cinq ans au Royaume-Uni, il leur est possible de demander à bénéficier d'un titre de séjour d'une durée indéterminée. Le permis de travail est propre à l'employeur qui en a fait la demande, ce qui signifie qu'il n'est pas transférable.

- Le Niveau 3, initialement destiné aux travailleurs peu qualifiés pour faire face à des pénuries temporaires de main-d'œuvre dans un secteur particulier, n'est pas appliqué.
- Le Niveau 4 concerne les étudiants ayant déjà obtenu leur inscription dans un établissement d'enseignement ; la durée de leur visa dépend de la durée des études.
- Le Niveau 5 concerne les travailleurs temporaires employés sur la base d'un accord international ou d'un programme de mobilité des jeunes, les travailleurs employés par des organisations caritatives, les travailleurs temporaires qui exercent une activité à caractère créatif ou sportif, les religieux et les travailleurs temporaires employés dans le cadre d'un échange autorisé par le Gouvernement. Les travailleurs qui entrent dans cette catégorie peuvent être admis au Royaume-Uni pour un maximum de douze mois (sauf s'ils sont employés sur la base d'un accord international ou d'un programme de mobilité des jeunes, auquel cas ils peuvent demeurer 24 mois sur le territoire britannique) afin de rechercher un emploi temporaire ou à court terme ; ils sont censés quitter le pays à l'issue de ce délai. Ils doivent aussi être en possession d'un certificat de parrainage valide délivré par un employeur immatriculé au Royaume-Uni (à l'exception de ceux qui participent à un programme de mobilité des jeunes) enregistré auprès du Service britannique de contrôle des frontières et satisfaire aux conditions de ressources, c'est-à-dire avoir suffisamment de moyens financiers pour subvenir à leurs besoins au Royaume-Uni.

Le Comité relève dans le rapport les changements qui sont intervenus pendant la période de référence, en particulier la suppression du volet « Général » et du volet « Emploi post-études » du Niveau 1 en 2011-2012 : ces sous-catégories concernaient respectivement les migrants potentiels hautement qualifiés en quête d'un emploi ou désireux d'exercer une activité non salariée au Royaume-Uni, ainsi que les personnes qui entendaient rechercher un emploi après avoir obtenu leur diplôme dans un établissement d'enseignement britannique.

### ***Statistiques pertinentes***

Le rapport fournit des statistiques concernant les visas d'entrée délivrés par catégories d'emplois et par pays d'origine ; elles indiquent que le Royaume-Uni a accordé 149 310 visas de travail en 2011, 145 110 en 2012, 154 760 en 2013 et 167 202 en 2014.

D'après le rapport sur les statistiques de l'immigration (octobre – décembre 2014), la proportion de visas de travail délivrés a augmenté de 8 % en 2014 par rapport à 2013. Cette progression correspond pour l'essentiel à une hausse de 13 % des visas délivrés à des travailleurs hautement qualifiés (+ 10 743) et de 87 % des visas délivrés à des investisseurs (+ 1 397). La proportion de demandes de visas introduites aux fins d'exercice d'un emploi qualifié a augmenté de 14 % (54 571 demandes principales en 2014).

Les prorogations de visas de travail ont en revanche diminué de 28 % (- 33 907), du fait surtout de la suppression des volets Général et Emploi post-études du Niveau 1 pour les nouveaux entrants. Le nombre de titres de séjour délivrés pour une durée indéterminée a lui aussi diminué d'un tiers (- 33 % ; - 51 542) ; il en a été accordé 103 147 en 2014, chiffre le plus bas depuis 1999 (97 115). Ce recul s'explique par la baisse du nombre d'autorisations délivrées pour raisons familiales (- 27 045), pour motifs professionnels (-20 499) ou dans le cadre d'une demande d'asile (- 4 075).

Sur la période de 12 mois comprise entre septembre 2013 et septembre 2014, l'Office national des statistiques a comptabilisé 66 000 migrants extracommunautaires venus travailler au Royaume-Uni pour une longue durée, chiffre en représente une hausse considérable de 57 % sur le plan statistique (+ 24 000 personnes). Au cours de la même période, le nombre de visas de travail de longue durée (un an et plus) délivrés à des

demandeurs principaux a également affiché une progression de 10 % (+ 5 749), pour atteindre le chiffre de 63 543.

En réponse à sa question, le Comité relève dans le rapport que le taux de refus opposés entre 2011 et 2014, par catégories de visas, est resté faible, sauf pour la catégorie des « entrepreneurs », pour laquelle il a atteint 44 % en 2014. Le rapport souligne que ce taux élevé s'explique par le nombre important de demandes abusives ou spéculatives et que cette catégorie concerne un nombre limité de demandes. S'agissant du Niveau 2, qui concerne le plus grand nombre de demandes, le taux de refus s'est établi en 2014 à 4 % pour les travailleurs qualifiés et à 1 % pour les transferts intra-entreprises. D'après le rapport, les motifs de refus varient ; dans certains cas, des demandes ont été rejetées parce que le candidat n'avait pas une connaissance suffisante de l'anglais ou ne disposait pas de moyens suffisants pour satisfaire aux conditions de ressources.

S'agissant des règles relatives aux « travailleurs prioritaires », le rapport précise qu'elles n'entraînent pas habituellement le rejet des demandes, mais que les employeurs sont tenus de confirmer qu'ils ont publié l'offre d'emploi en bonne et due forme. Le Comité demande que le prochain rapport indique quel est le taux de refus de demandes de visas de travail déposées par des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE par rapport aux autres ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE. Entre-temps, compte tenu du faible taux global de refus indiqué ci-dessus, il considère que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 18§1 de la Charte.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 18§1 de la Charte de 1961.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

### **Formalités administratives et délais d'obtention des documents nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle**

Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 18§1 pour une description du système d'immigration à cinq « niveaux » qui s'applique aux migrants issus de pays n'appartenant pas à l'EEE désireux de travailler au Royaume-Uni. Comme il l'a précédemment noté (Conclusions XIX-1(2008) et XX-1 (2012)), chaque « niveau » est assorti de conditions différentes. Les candidats à l'immigration doivent en particulier obtenir un certain nombre de points (selon leurs compétences, leur expérience et leur âge, par exemple) pour être autorisés à entrer ou à prolonger leur séjour sur le territoire britannique.

Le Comité note que, d'après le rapport, les migrants ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE qui souhaitent accéder au marché du travail britannique en tant que salariés relèvent des Niveaux 2 et 5 du système de visas. En réponse à la question du Comité, le rapport confirme que les visas d'entrée délivrés dans le cadre de ce système à points donnent aux intéressés l'autorisation de travailler et de séjourner au Royaume-Uni. Ledit système a été simplifié : le migrant dépose une demande unique, après avoir obtenu un certificat de parrainage d'un employeur enregistré à cette fin auprès du ministère de l'Intérieur. Les employeurs doivent obtenir l'autorisation du ministère de l'Intérieur pour délivrer de tels certificats, sachant que le nombre de ces documents obéit à un quota annuel.

Le Comité a précédemment noté (Conclusions XIX-1(2008)) que la majorité des demandes étaient traitées dans un délai d'une à cinq semaines. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées à cet égard.

Les autorités précisent dans le rapport que, si le Niveau 1 couvre en partie la situation des travailleurs indépendants, il ne concerne toutefois que ceux qui viennent au Royaume-Uni pour créer une entreprise, avec un investissement financier minimum et qui ont l'obligation de générer au moins deux emplois au bout de trois ans. Il ne concerne pas les personnes qui chercheraient à louer leurs services sur une base contractuelle.

### **Droits de chancellerie et autres taxes**

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-I (2012)), le Comité a considéré que le montant des droits réclamés pour obtenir un permis de travail était excessif. Il relève dans le rapport que cette situation n'a pas changé : les droits actuellement exigés pour une demande dans le cadre du système à points vont de 208 livres (266 € au 31/12/2014) pour le Niveau 5 (« travail temporaire » et « mobilité des jeunes ») à un maximum de 1 093 livres (1 397 €) pour le Niveau 1 (« entrepreneur », « investisseur » ou « talent exceptionnel »). Les droits exigés pour les candidats du Niveau 2, qui concerne la majorité des demandes, vont de 428 livres (547 €) à 1 202 livres (1 536 €) dans certains cas.

Bien que les ressortissants des Etats parties à la Charte sociale jouissent de certains avantages (leurs droits sont réduits de 55 livres (70 €) et n'ont rien à payer pour l'obtention d'un « certificat de parrainage »), le Comité considère que le montant des droits réclamés demeure élevé, ce qui est contraire à l'engagement des Etats de réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs ou leurs employeurs. Le Comité a pris note de la justification donnée dans le rapport quant au niveau des droits réclamés. Il voudrait savoir si cette justification, fondée sur un équilibre entre les ressources nécessaires pour contrôler la migration et le maintien de la capacité attractive du Royaume Uni pour l'immigration, se trouve fixée avec d'éventuels d'autres critères dans la

réglementation. En attendant, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961.

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte de 1961 au motif que le montant des droits réclamés pour obtenir un permis de travail est excessif.

## **Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

### *Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

### **Accès au marché national de l'emploi**

Les autorités indiquent dans le rapport que la politique du Gouvernement vise à réduire le taux global de migration nette et n'entend pas assouplir l'accès des ressortissants d'Etats n'appartenant pas à l'EEE au marché du travail britannique.

Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 18§1 pour une description du système d'immigration à cinq « niveaux » qui s'applique aux migrants issus de pays n'appartenant pas à l'EEE désireux de travailler au Royaume-Uni. Comme il l'a précédemment noté (Conclusions XIX-1(2008) et XX-1 (2012)), chaque « niveau » est assorti de conditions différentes. Les candidats à l'immigration doivent en particulier obtenir un certain nombre de points (selon leurs compétences, leur expérience et leur âge, par exemple) pour être autorisés à entrer ou à prolonger leur séjour sur le territoire britannique. Les migrants souhaitant s'établir au Royaume-Uni en tant que travailleurs indépendants y sont autorisés à condition d'investir un capital d'au moins 200 000 livres (255 542 € au taux du 31/12/2014) et de créer deux nouveaux emplois dans un délai de trois ans, à moins d'être reconnus comme des « talents exceptionnels » dans les domaines des sciences, des lettres, de l'ingénierie, de la médecine, des technologies numériques ou des arts. En ce qui concerne les travailleurs salariés, ils ne peuvent accéder au marché du travail que pour occuper un poste vacant ne pouvant être pourvu par un ressortissant d'un pays de l'EEE et doivent avoir obtenu un certificat de parrainage d'un employeur immatriculé au Royaume-Uni.

Le Comité rappelle que la mise en oeuvre de politiques limitant l'accès de ressortissants de pays tiers au marché de l'emploi national ne doit ni se traduire par l'exclusion complète de ce marché des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'UE (ou à l'EEE), ni restreindre fortement la possibilité d'y accéder. Pareille éventualité qui découlerait de l'application de « règles prioritaires », à savoir des règles donnant accès prioritaire au marché de l'emploi aux travailleurs étrangers ressortissants d'autres Etats européens du même espace économique ne serait pas conforme à l'article 18§3, car l'Etat en question ne respecterait pas l'obligation qui lui est faite d'assouplir progressivement les règlements régissant l'accès des ressortissants d'un certain nombre d'Etats parties à la Charte à son marché du travail (Conclusions XX-I (2012), Observation interprétative de l'article 18§§1 et 3).

A cet égard, le rapport précise que les règles relatives aux "travailleurs prioritaires" n'entraînent pas habituellement le rejet des demandes. Les informations fournies ne permettent cependant pas au Comité d'établir si ces règles restreignent excessivement l'accès au marché national du travail des ressortissants d'Etats parties à la Charte n'appartenant pas à l'EEE. Il renvoie sur ce point à sa question posée au titre de l'article 18§1 et demande que le prochain rapport démontre que les conditions d'accès des ressortissants de Parties contractantes à la Charte n'appartenant pas à l'EEE au marché du travail du Royaume-Uni ne sont pas trop restrictives (pour les salariés ou les travailleurs indépendants). Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

En réponse à la question du Comité concernant les mesures prises pour assouplir la réglementation régissant la reconnaissance des titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers en vue de faciliter l'accès au marché national du travail, le rapport indique que les procédures régissant l'admission des travailleurs étrangers ne portent que rarement sur la question de savoir si leurs qualifications sont reconnues au Royaume-Uni. Dans les procédures de délivrance de visas, il est généralement admis qu'il appartient à l'employeur de s'assurer que le travailleur embauché est suffisamment qualifié pour exercer l'emploi en question. Par ailleurs, le Royaume-Uni a signé la Convention de Lisbonne sur la

reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne. Conformément à cette convention, les immigrants peuvent demander au Centre national d'information sur la reconnaissance académique des diplômes (NARIC) une attestation de comparabilité qui leur servira notamment lorsqu'ils postulent à un emploi ou sollicitent une formation.

Le Comité rappelle que les restrictions posées dans un premier temps à l'accès à l'emploi (qui ne sont admissibles qu'à condition de n'être pas excessives) doivent être progressivement levées lorsqu'une personne réside légalement depuis un certain temps sur le territoire d'un autre Etat partie. D'après le rapport, la plupart des migrants admis au titre des niveaux 1 et 2 du système à points ont la possibilité d'obtenir un droit de séjour et un accès au marché du travail illimités après un délai de cinq ans. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les critères applicables au renouvellement des permis de travail.

### ***Conséquences de la perte de l'emploi***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-1(2012)), le Comité a jugé la situation du Royaume-Uni non conforme à l'article 18§3 de la Charte, au motif que le titre de séjour d'un travailleur étranger pouvait être révoqué en cas de perte d'emploi et que l'intéressé pouvait être tenu de quitter le pays dès que possible.

A cet égard, les autorités soulignent dans le rapport que les travailleurs ne sont pas automatiquement privés de la possibilité de rester au Royaume-Uni s'ils perdent prématurément l'emploi pour lequel ils avaient été admis. Dans ce cas, la règle consiste à écourter le visa d'entrée lié à l'emploi initial et à leur accorder une nouvelle autorisation de séjour de 60 jours, que les travailleurs peuvent mettre à profit pour chercher un autre emploi et demander un nouveau visa d'entrée pour ce nouvel emploi. D'après le rapport, ces dispositions représentent également un assouplissement des règles qui prévalaient avant la mise en place du système à points (le délai de grâce était alors de 28 jours, contre 60 jours aujourd'hui).

### ***Conclusion***

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

**Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes**

*Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux*

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Royaume-Uni.

Il note que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions XX-1 (2012) n'a pas changé : aucune réglementation n'empêche les citoyens britanniques de quitter le Royaume-Uni pour aller travailler dans un autre Etat partie, sauf en cas d'interdiction de quitter le pays décrétée en vertu d'une décision de justice ou comme condition d'une libération sous caution (loi de 1994 sur la justice pénale et l'ordre public).

*Conclusion*

Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni est conforme à l'article 18§4 de la Charte de 1961.