

Strasbourg, 23 mars 2010

T-SG(2010)5



COUNCIL    CONSEIL  
OF EUROPE    DE L'EUROPE

Committee of Ministers  
Comité des Ministres

## CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

### COMITE GOUVERNEMENTAL

## RAPPORT RELATIF AUX CONCLUSIONS XIX-1 (2008) DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

**(Autriche, Croatie, République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Hongrie,  
Islande, Lettonie, Luxembourg, Pays-Bas (Antilles néerlandaises, Aruba), Pologne,  
République slovaque, Espagne, « l'ex-République yougoslave de Macédoine »,  
Turquie et Royaume-Uni)**

*Rapport détaillé du Comité gouvernemental  
établi en application de l'article 27, paragraphe 3, de la Charte sociale européenne<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Le rapport détaillé et le rapport abrégé sont disponibles sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## TABLE DES MATIERES

	<i>Page</i>
I. Introduction .....	3
II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions XIX-1 (2008) du Comité européen des Droits sociaux.....	4
<i>Annexe I</i>	
Tableau des signatures et ratifications.....	61
<i>Annexe II</i>	
Liste des Conclusions de non-conformité .....	62
<i>Annexe III</i>	
Liste des Conclusions ajournées - pour manque d'information pour la deuxième fois - en raison de questions nouvelles ou complémentaires (premiers rapports et autres).....	64
<i>Annexe IV</i>	
Avertissement(s) et recommandation(s) .....	66

## I. Introduction

1. Le présent rapport émane du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne, composé de délégués de chacun des quarante-deux Etats liés par la Charte sociale européenne (Charte de 1961 et Charte révisée)<sup>1</sup>. Des représentants d'organisations internationales d'employeurs et de syndicats (à l'heure actuelle la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE)) participent, à titre consultatif, aux travaux du Comité. La Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE) est également invitée mais n'y a pas participé.

2. Le contrôle de l'application de la Charte sociale européenne repose sur l'analyse des rapports nationaux que les Etats Parties présentent à intervalles réguliers. Conformément à l'article 23 de la Charte, chaque Partie « adressera copies des rapports [...] à celles de ses organisations nationales qui sont affiliées aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ». Les rapports sont publiés sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

3. Cette analyse incombe, en premier lieu, au Comité européen des Droits sociaux (article 25 de la Charte) dont les décisions sont rassemblées dans un volume intitulé « Conclusions ». Sur la base de ces conclusions, le Comité gouvernemental (article 27 de la Charte) établit un rapport au Comité des Ministres qui « peut adresser toutes recommandations nécessaires à chacune des Parties contractantes » (article 29 de la Charte).

4. Conformément à l'article 21 de la Charte, les rapports nationaux à soumettre en application de la Charte sociale européenne concernaient l'Autriche, la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas (Antilles néerlandaises, Aruba), la Pologne, la République slovaque, l'Espagne, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie et le Royaume-Uni. Les rapports devaient être présentés au plus tard le 31 octobre 2007 ; ils sont parvenus entre octobre 2007 et juin 2008. Le Comité gouvernemental rappelle qu'il attache une grande importance au respect du délai par les Etats Parties.

5. Les Conclusions XIX-1 (2008) du Comité européen des Droits sociaux ont été adoptées en octobre 2008 (Autriche, Croatie, République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Lettonie, Luxembourg, les Pays-Bas (Antilles néerlandaises, Aruba), Pologne, République slovaque, Espagne, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie et Royaume-Uni).

6. Le Comité gouvernemental a tenu deux réunions (25-28 mai 2009 et 5-8 octobre 2009), sous la présidence de M. Gyorgy KONCZEI (Hongrie) pour la réunion de mai et de Mme Alexandra PILMENTA (Portugal), Première Vice-Présidente, pour la réunion d'octobre.

---

<sup>1</sup> Liste des Etats parties au 1er décembre 2009 : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

7. A la suite d'une décision prise par les Délégués des Ministres en octobre 1992, des observateurs provenant d'Etats membres d'Europe centrale et orientale ayant signé la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) (Monténégro, Fédération de Russie, Serbie) ont également été invités à assister aux réunions du Comité gouvernemental dans le but de préparer la ratification de cet instrument. Depuis une décision des Délégués des Ministres de décembre 1998, les autres Etats signataires ont également été invités à assister aux réunions du Comité (Liechtenstein, Monaco, Saint-Marin et Suisse).

8. Le Comité gouvernemental relève avec satisfaction que, depuis le précédent cycle de contrôle, les signatures et ratifications suivantes sont intervenues :

- le 20 avril 2009, la Hongrie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 23 avril 2009, la République slovaque a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 27 mai 2009, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », a signé la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 10 juin 2009, la Turquie a ratifié le Protocole portant amendement à la Charte sociale européenne ;
- le 14 septembre 2009, la Serbie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 16 octobre 2009, la Fédération de Russie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) ;
- le 6 novembre 2009, la Croatie a signé la Charte sociale européenne (révisée).

9. L'état des signatures et ratifications au 1er décembre 2009 figure à l'Annexe I du présent rapport.

## **II. Examen des situations nationales à la lumière des Conclusions XIX-1 (2008) du Comité européen des Droits sociaux**

10. Destiné au Comité des Ministres, le présent rapport abrégé ne contient que les résumés des discussions relatives aux situations nationales dans l'éventualité que le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter une recommandation ou de renouveler une recommandation. Il n'y avait pas de tels propositions pendant ce cycle de supervision. Le rapport détaillé est disponible sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

11. Par ailleurs, le Comité gouvernemental poursuit l'amélioration de ses méthodes de travail par l'application du nouveau Règlement intérieur, adopté lors de sa 117e réunion (16 mai 2008). En appliquant ces mesures, le Comité gouvernemental examine les Conclusions de non-conformité de la manière suivante :

Conclusions de non-conformité pour la première fois : Les Etats concernés sont invités à fournir les informations prises ou prévues pour mettre la situation en conformité avec la Charte. Ces informations figurent *in extenso* dans les rapports de réunion du Comité Gouvernemental (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe II du présent rapport) ;

Conclusions renouvelées de non-conformité : Ces situations font l'objet d'un débat au sein du Comité gouvernemental en vue de prendre une décision sur le suivi (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe II du présent rapport) ;

Le Comité gouvernemental prend également note des Conclusions ajournées pour manque d'information pour la deuxième fois, ainsi que des Conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires posées par le Comité européen des Droits sociaux, et invite les Etats concernés à fournir les informations pertinentes dans leurs prochains rapports (voir la liste de ces Conclusions à l'Annexe III du présent rapport).

12. Le Comité gouvernemental a examiné les cas de non-conformité à la Charte sociale européenne figurant à l'Annexe II du présent rapport, il a recouru à la procédure de vote pour 5 d'entre eux et adopté 4 avertissements (voir Annexe IV). Voir le rapport détaillé sur [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter) pour plus d'informations sur ces cas de non-conformité.

13. Au cours de cet examen, le Comité gouvernemental a noté les évolutions positives importantes ayant eu lieu dans plusieurs Etats Parties. Il a également demandé aux gouvernements de prendre en considération toutes les recommandations précédentes adoptées par le Comité des Ministres.

14. Le Comité gouvernemental invite instamment les gouvernements à poursuivre leurs efforts en vue d'assurer le respect de la Charte sociale européenne.

15. Le Comité gouvernemental propose au Comité des Ministres d'adopter la résolution suivante :

**Résolution sur l'application de la Charte sociale européenne pendant la période 2005-2006 (Conclusions XIX-1 (2008), dispositions relatives à l'emploi, à la formation et à l'égalité des chances)**

*(adoptée par le Comité des Ministres le ...  
lors de la ... réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres<sup>1</sup>,

Se référant à la Charte sociale européenne et notamment aux dispositions de sa partie IV ;

Vu l'article 29 de la Charte ;

Considérant les rapports relatifs à la Charte sociale européenne présentés par les gouvernements de l'Autriche, la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas (Antilles néerlandaises, Aruba), la Pologne, la République slovaque, l'Espagne,

---

<sup>1</sup> Lors de la 492e réunion des Délégués des Ministres en avril 1993, les Délégués ont convenu «à l'unanimité de l'introduction de la règle selon laquelle ne votent au Comité des Ministres, lorsque ce dernier agit en tant qu'organe de contrôle de l'application de la Charte, que les Représentants des Etats l'ayant ratifiée». Les Etats ayant ratifié la Charte sociale européenne ou la Charte sociale européenne (révisée) sont : l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Autriche, l'Azerbaïdjan, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, Moldova, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, La Fédération de Russie, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie, l'Ukraine et le Royaume-Uni.

« l'ex-République yougoslave de Macédoine », la Turquie et le Royaume-Uni (période de référence 2005-2006) ;

Considérant les Conclusions XIX-1 (2008) du Comité européen des Droits sociaux créé en vertu de l'article 25 de la Charte ;

Sur proposition du Comité gouvernemental institué en vertu de l'article 27 de la Charte,

Recommande aux gouvernements de tenir compte, de manière appropriée, de l'ensemble des observations faites dans les Conclusions XIX-1 (2008) du Comité européen des Droits sociaux et dans le rapport du Comité gouvernemental.

## **CONSIDERATION ARTICLE PAR ARTICLE<sup>1</sup>**

### **Article 1§1 – Politique de plein emploi**

#### **CSE<sup>2</sup> 1§1 CROATIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que, malgré les mesures mises en place, les efforts du gouvernement en faveur du plein emploi restent insuffisants. »

#### **16. La représentante de la Croatie a fourni les informations suivantes:**

« Ces dernières années ont vu une nette progression de l'emploi : Le taux d'emploi est passé, pour les 15-64 ans, de 55,6% en 2006 à 57,1% en 2007 et à 59,7% au troisième trimestre 2008.

La forte augmentation de l'emploi déclaré a entraîné, en 2007, une croissance économique proportionnellement élevée, que l'on peut également attribuer à la réforme du régime des retraites et aux mesures prises pour lutter contre le travail clandestin, notamment à la mobilisation plus importante des services de l'Inspection du travail.

Selon les données Eurostat, qui nous permettent d'étendre l'analyse jusqu'en 2008, le taux de chômage des 15-74 ans est passé de 11,2% en 2006 à 9,6% en 2007, pour s'établir à 8,4% en 2008.

Dans le cadre du plan annuel de promotion de l'emploi, 4 869 personnes inscrites au registre du chômage ont été incluses dans le plan mettant en œuvre les mesures relevant de la compétence du Service de l'emploi croate. En 2007, elles étaient 8 494 et en 2008, 7 531.

La part des dépenses consacrées aux mesures actives en faveur de l'emploi dans le PIB s'est avérée proportionnellement peu élevée, de même que le pourcentage de bénéficiaires de ces mesures par rapport au nombre total de chômeurs. Par conséquent, ces mesures n'ont probablement pas eu de retombées significatives sur l'emploi total. Cependant, il convient d'avoir à l'esprit qu'au cours de la période observée, les autorités croates ont proportionnellement beaucoup investi dans l'éducation et les infrastructures et qu'elles ont encouragé l'esprit d'entreprise et les investissements privés dans le capital physique. Or, les investissements dans le capital physique et humain jouent un rôle essentiel dans le développement de l'emploi et dans la croissance économique à long terme.

Dans ce contexte, la République de Croatie a établi le Plan national d'action pour l'emploi (2009-2010), qui fixe les grands principes de la politique du Gouvernement dans ce domaine. Il définit également les responsabilités et les tâches des instances gouvernementales et des établissements publics compétents dans l'application du plan, et encourage les activités conjointes et la coopération.

Le Plan national d'action pour l'emploi (PNAE) s'inspire des priorités fixées par la Stratégie de Lisbonne révisée pour la croissance et l'emploi et accorde une attention particulière aux points suivants :

- améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre ;
- attirer davantage de personnes vers l'emploi et favoriser le maintien dans l'emploi ;
- moderniser le système de protection sociale ;

<sup>1</sup> Etats suivant l'ordre alphabétique anglais.

<sup>2</sup> CSE : Charte sociale européenne.

- renforcer l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises ;
- investir davantage dans les ressources humaines en améliorant la formation et en développant les compétences ;
- assurer un encadrement de qualité ;
- renforcer les capacités administratives et mettre en place une véritable campagne d'information pour marquer le commencement d'un nouveau cycle de mesures actives en faveur de l'emploi en Croatie.

Les mesures mises en œuvre dans le cadre du PNAE englobent les priorités établies par le JAP (Joint Assessment Paper – document d'évaluation conjointe des priorités en matière d'emploi), qui correspondent aussi aux priorités définies par le Programme d'action pour le développement des ressources humaines (Volet IV de l'IAP- Instrument d'aide de préadhésion). Ainsi 38 millions d'euros ont-ils été alloués à la Croatie sur une période de trois ans pour la mise en œuvre du projet au titre de l'IAP.

Quelques modifications ont en outre été apportées au système fiscal en 2008. »

17. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

### **CSE 1§1 PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)**

« Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas en ce qui concerne les Antilles néerlandaises n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que les efforts menés au titre de la politique de l'emploi sont insuffisants au vu de la situation actuelle de l'emploi. »

18. Le représentant des Pays-Bas indique que la priorité actuelle des Pays-Bas, en ce qui concerne les Antilles néerlandaises, réside dans le processus de révision constitutionnelle, qui doit conférer un plus grand degré d'autonomie à chacun des territoires des Antilles néerlandaises, ce qui aura des conséquences inévitables sur la mise en œuvre de la Charte.

19. Le Gouvernement n'en demeure pas moins préoccupé par la situation du marché de l'emploi. Un groupe de travail a d'ailleurs été mis en place en vue d'élaborer un rapport en la matière.

20. Le représentant de la CES s'est interrogé sur les conséquences de cette évolution statutaire des Antilles néerlandaises sur les engagements pris relatifs à la Charte.

21. Le Comité gouvernemental rappelle l'importance des questions d'emploi au regard de l'article 1§1 de la Charte, invitant instamment le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et à prendre toutes les mesures nécessaires pour promouvoir le plein emploi sur le territoire des Antilles néerlandaises.

### **CSE 1§1 SLOVAQUIE**

« Le Comité conclut que la situation en Slovaquie n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que le taux de chômage reste élevé, que le taux de chômage de longue durée est particulièrement élevé et que les mesures prises pour remédier à ces problèmes sont insuffisantes. »

22. Le représentant de la Slovaquie est conscient que la situation reste préoccupante mais il tient à souligner que la baisse du chômage s'est poursuivie en 2007 et 2008 (le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 299 181 en 2006 à 250 938 en 2007 et 230 433 en 2008).

23. Les principales priorités du Gouvernement pour faire face au chômage sont d'aider à la réintégration des demandeurs d'emplois les plus vulnérables, notamment ceux qui ont de faibles qualifications, sur le marché du travail, d'aider à la transition des jeunes

diplômés vers le marché du travail, ainsi qu'à l'instauration d'un registre national des qualifications en fonction des besoins du marché du travail.

24. S'agissant de la réintégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, le représentant des Pays-Bas se réfère aux amendements à la loi sur les services de l'emploi, entrés en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2008. Ces amendements incluent la création de nouveaux services tels que des cours de formation ou la préparation de plans d'action individuels en faveur de ces catégories de chômeurs. Ces derniers sont également encouragés à chercher un emploi plus activement, notamment par des entrevues plus régulières avec les services publics de l'emploi.

25. Le représentant de la Slovaquie précise en outre que des mesures d'incitation en faveur du maintien dans l'emploi d'une proportion minimum de 25% de personnes handicapées ont par ailleurs été prises.

26. Par ailleurs, en ce qui concerne l'orientation professionnelle des jeunes, un enseignement spécialisé a été créé dans le secondaire. Afin de mieux adapter les programmes scolaires aux exigences du marché du travail, un nouveau projet de loi sur l'orientation professionnelle est en outre en cours de préparation, impliquant la participation des autorités locales et de plusieurs organismes professionnels.

27. Enfin, en ce qui concerne les qualifications, le représentant de la Slovaquie fait référence à l'adoption des amendements n° 139/2008 à la loi sur les services de l'emploi sur la prise en compte des besoins du marché du travail par l'établissement d'un registre national des qualifications ; ce qui devrait également permettre aux employeurs de déterminer leurs besoins en termes de recrutement ainsi que leurs priorités en matière de formation continue.

28. Le Comité gouvernemental prend note des évolutions positives intervenues en Slovaquie. Il invite le gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSE 1§1 « l'ex-République yougoslave de Macédoine »**

« Le Comité conclut que la situation de « l'ex-République yougoslave de Macédoine » n'est pas conforme à l'article 1§1 de la Charte au motif que, malgré les mesures mises en place, les efforts du Gouvernement en faveur de l'emploi restent insuffisants. »

29. Le représentant de "l'ex-République yougoslave de Macédoine" a fourni les informations suivantes:

« Conscient de la conjoncture défavorable que connaît le marché du travail et des difficultés qu'engendre cette situation, le Gouvernement de la République de Macédoine s'est fixé deux priorités : stimuler l'emploi et faire baisser les forts taux de chômage.

Cette stimulation de l'emploi et les réformes dans le domaine du marché de l'emploi pour réduire le chômage et relever le niveau de vie sont donc au cœur de la politique macro-économique du Gouvernement macédonien.

La politique de l'emploi mise en œuvre en République de Macédoine cherche à maintenir l'actuelle tendance à la baisse du chômage et à l'augmentation du taux d'emploi.

Elle est et restera essentiellement axée sur des programmes et mesures actives en faveur de l'emploi. Dans le droit fil de la **Stratégie nationale pour l'emploi** déployée jusqu'en 2010, ainsi que des **Plans nationaux d'action pour l'emploi** 2006-2008 et 2009-2010, le Gouvernement macédonien entend accroître chaque année les crédits consacrés au financement des mesures actives en faveur de l'emploi, afin d'en élargir l'éventail et la portée, et améliorer ainsi l'insertion des personnes sans-emploi sur le marché du travail.

La Stratégie nationale pour l'emploi constitue la base d'élaboration du Plan national d'action pour l'emploi, qui englobe les programmes, projets et activités envisagés pour atteindre les objectifs énoncés dans la Stratégie. Comme le prévoit la Stratégie pour 2010, c'est le ministère du Travail et de la Politique sociale qui coordonne et dirige la mise en place du Plan 2009-2010. Celui-ci a été adopté au début de l'année 2009 pour atteindre les objectifs fixés dans la Stratégie nationale pour l'emploi 2010.

Depuis 2007, les politiques actives du marché du travail ont pris une place nettement plus grande, qui s'est traduite par la préparation, l'adoption et l'application de **Plans opérationnels annuels de programmes et mesures actives pour l'emploi**. Destinés à concrétiser les orientations et mesures en faveur de l'emploi arrêtées par le Gouvernement, ces plans définissent le type de programmes et de mesures actives pour l'emploi à déployer l'année en question, donnent des informations détaillées sur les groupes cibles, indiquent les ressources nécessaires et les sources de financement, et précisent les activités spécifiques et échéances applicables aux instances chargées de leur mise en œuvre. L'objectif de ces Plans est de veiller à ce que les programmes et mesures actives en faveur de l'emploi soient déployés correctement et dans les temps ; leur réussite dépendra du soin avec lequel auront été définies les activités affectées à chaque instance concernée avec un calendrier précis pour leur mise en œuvre. Ces Plans concourent également à une meilleure coordination entre les diverses institutions et autres instances compétentes afin de contribuer à la mise en œuvre des mesures en question.

Les politiques et mesures actives pour l'emploi engagées dans le cadre du **Plan opérationnel 2007**, leur impact et leurs résultats ont été décrits et présentés en détail dans la « Réponse aux questions supplémentaires concernant le premier rapport sur la mise en œuvre de la CSE » soumise par la République de Macédoine en juin 2008.

\* \* \*

Le **Plan opérationnel pour 2008** a été mené à bien, comme prévu, en 2008. Plusieurs types de mesures et politiques actives en faveur de l'emploi ont été déployées à l'intention de divers groupes de chômeurs.

Le Plan opérationnel 2008 comportait cinq volets.

#### 1. Programme en faveur des travailleurs indépendants

Il avait pour objectif de faire reculer le chômage et la pauvreté en favorisant la création d'entreprise. Il a consisté à dispenser une formation aux chômeurs qui souhaitaient acquérir les compétences indispensables à la création d'une entreprise, à élaborer des plans pour des entreprises familiales solides et viables, à apporter aide et assistance à l'immatriculation d'entreprises individuelles, et à octroyer des subventions pour démarrer une activité. Il entendait favoriser plus particulièrement le démarrage d'une activité indépendante pour :

- les jeunes chômeurs de moins de 27 ans ;
- les femmes ayant suivi des études secondaires et universitaires et inscrites comme chômeuses depuis plus de 2 ans;
- les chômeurs de longue durée, inscrits comme tels dans les services de l'emploi depuis plus de 2 ans.

#### 2. Programme en faveur de l'immatriculation (officialisation) des entreprises familiales existantes

Il avait pour objectif de régulariser la situation des chômeurs ayant démarré une activité non encore déclarée pour les intégrer dans les circuits de l'emploi et réduire ainsi l'économie grise. Grâce à lui, tous ceux qui travaillaient de manière informelle dans le commerce de détail, l'agriculture et l'artisanat pouvaient se faire aider pour les modalités de déclaration de leurs activités.

#### 3. Programme de préparation à l'emploi

Il prévoyait des mesures de formation, qualification, recyclage ou d'accompagnement des personnes en recherche d'emploi, afin qu'elles acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour améliorer leur employabilité et leur compétitivité sur le marché du travail. Il reposait sur quatre piliers :

- formation, qualification et recyclage auprès d'un employeur donné. D'une durée minimale de trois mois, ce dispositif obligeait l'entreprise à embaucher au moins 70% des bénéficiaires, et ce, pour au moins un an;
- formation de chômeurs dans des clubs de l'emploi afin de leur permettre d'acquérir des connaissances et compétences (en langues étrangères et en informatique) qui améliorent leur compétitivité sur le marché du travail;
- projet pilote de formation à des métiers et compétences spécifiques recherchés sur le marché du travail, selon l'analyse des besoins du marché du travail réalisée par les services de l'emploi en 2007. Cette formation qualifiante dispensée à des chômeurs s'articulait autour d'un cursus prédéfini ; A l'issue de la formation, les participants se sont vu délivrer un certificat attestant leurs qualifications ;

- formation à la création d'entreprises familiales. Il s'agissait ici de renforcer les moyens dont disposaient les services de l'emploi en la matière, en formant les formateurs et en apprenant aux chômeurs à créer leur activité.

#### 4. Programme d'emplois aidés

Ce dispositif proposait les aides financières suivantes :

- aide à l'emploi d'orphelins. L'employeur faisant travailler un salarié orphelin pouvait bénéficier d'une aide financière de 15 000 MKD par mois, sur neuf mois, destinée à financer les salaires, les cotisations sociales, les frais de nourriture et de transport du salarié concerné, à charge pour lui de le garder pendant au moins 18 mois de plus (soit 27 mois au total) ;
- aide à l'emploi de personnes handicapées pour favoriser leur insertion sociale et leur intégration sur le marché du travail ;
- aide à l'emploi de parents isolés pour leur permettre de mieux s'insérer dans le marché de l'emploi ;
- aide à l'emploi de travailleurs âgés (55 à 64 ans) pour contribuer à la réinsertion des chômeurs âgés et à leur retour à l'emploi. L'employeur recrutant un chômeur de cette catégorie pouvait bénéficier d'une aide financière de 12 000 MKD par mois, sur neuf mois, destinée à financer les salaires, les cotisations sociales, les frais de nourriture et de transport du salarié concerné, à charge pour lui de le garder pendant au moins 18 mois de plus (soit 27 mois au total).

#### 5. Programme de stages d'aide au premier emploi pour les jeunes de moins de 27 ans

Il consistait à proposer aux jeunes chômeurs diplômés des stages leur permettant d'acquérir certaines connaissances et compétences pratiques et les préparant à entrer sur le marché du travail.

En plus du budget affecté à la mise en œuvre du Plan opérationnel 2008, le Gouvernement macédonien a consacré, en 2008, 6,2 millions d'euros (385 millions de MKD) à un nouveau mécanisme « **Prêt de soutien aux travailleurs indépendants** » destiné à aider les chômeurs de certains groupes cibles à créer leur activité. Ont bénéficié de ce mécanisme les chômeurs de longue durée inscrits dans les services de l'emploi depuis au moins un an, les jeunes de moins de 27 ans bénéficiaires d'une allocation chômage et les personnes de plus de 55 ans. Le mécanisme proposait également des incitations financières aux personnes ayant perdu leur activité à la suite d'un plan social, d'une faillite ou d'une liquidation, ainsi qu'à celles inscrites au chômage depuis plus de 3 ans. Il a été très bien accueilli par les catégories de chômeurs visées et s'est avéré très efficace.

S'agissant des résultats et du nombre de bénéficiaires des différents dispositifs du Plan opérationnel 2008, on retiendra que 529 entreprises ont été immatriculées dans le cadre de son premier volet (programme en faveur des travailleurs indépendants) - 5,8% de plus que prévu - et 113 dans le cadre du deuxième volet (Programme en faveur de l'immatriculation (officialisation) des entreprises existantes) - 5,6% de plus que prévu. Le programme de préparation à l'emploi a permis à 4 821 chômeurs de suivre un stage de préqualification ou une formation qualifiante pour un employeur donné, ainsi que des cours de langues et d'informatique, et à 60 autres, de suivre pour la première fois une formation à des compétences recherchées sur le marché du travail, sans employeur défini; 820 personnes ont par ailleurs bénéficié d'une formation à la création d'entreprise.

Le programme d'emplois aidés a bénéficié à 4 orphelins, 156 personnes handicapées, 80 parents isolés et 135 travailleurs âgés. Une formation pratique a également été dispensée à 141 chômeurs de moins de 27 ans, pour leur impartir certaines connaissances et compétences facilitant leur entrée dans le marché du travail.

La mise en œuvre du Plan opérationnel et des programmes a fait l'objet d'un suivi tout au long de l'année. On s'est attaché en particulier à la manière dont les programmes allouaient leurs fonds et au degré d'intérêt des groupes cibles pour les mécanismes prévus à leur intention.

Le mécanisme « Prêt de soutien aux travailleurs indépendants » qui a permis à 1 946 chômeurs de retravailler a également été mené à terme.

A noter par ailleurs, la mise en œuvre en 2008 d'un **Programme spécial pour l'emploi des Roms**, au titre duquel 60 Roms au chômage ont pu bénéficier d'une formation.

Comme indiqué plus haut, plus de 660 millions de MKD ont été consacrés, en 2008, à la mise en œuvre de mesures actives en faveur de l'emploi au bénéfice de 8 846 chômeurs (Plan opérationnel 2008 – 275,6 millions de MKD, Prêt de soutien aux travailleurs indépendants – 385,7 millions de MKD et Programme pour l'emploi des Roms – 1,4 million de MKD).

Comme indiqué ci-dessus, le Plan national de développement servi par la volonté du Gouvernement d'accroître chaque année les crédits consacrés au financement des mesures actives en faveur de l'emploi s'est traduit par une forte augmentation de l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet en 2009. La Stratégie nationale pour l'emploi et son plan d'action ont été revus à la lumière de cet engagement des pouvoirs publics, ainsi que de l'expérience et des enseignements tirés de la mise en œuvre des

dispositifs en 2008 ; leurs groupes cibles, leur champ d'application, les conditions et critères d'admission, ainsi que les budgets y afférents ont été revus en conséquence.

Pour cette année, le **Plan opérationnel des programmes et mesures actives en faveur de l'emploi** pour 2009 s'est ainsi vu allouer un budget total de 825 millions de MKD, ce qui représente une augmentation de 200% par rapport à 2008 (Plan opérationnel 2008). Plus de 12 000 chômeurs, soit 80% de plus que le nombre de personnes visées par le Plan opérationnel 2008 devraient en bénéficier. Le Plan 2009 comporte neuf types de programmes et mesures visant diverses catégories de chômeurs - chômeurs de longue durée, jeunes, personnes handicapées, femmes, travailleurs âgés et autres.

L'une des nouveautés par rapport au Plan 2008 réside dans le dispositif de création directe d'emplois dans le secteur public.

En plus du budget affecté au Plan opérationnel, des crédits supplémentaires ont été dégagés en faveur du mécanisme « **Prêt de soutien aux travailleurs indépendants** » au titre de l'exercice 2009. Quelque 2 000 chômeurs seront concernés, pour une enveloppe totale de 360 millions de MKD.

Un budget de 1 185 millions de MKD a été alloué aux mesures actives pour l'emploi (Plan opérationnel 2009 et mécanisme « **Prêt de soutien aux travailleurs indépendants** », ce qui représente une hausse de 79% par rapport à 2008. Au total, 14 162 chômeurs devraient bénéficier de ces mesures, c'est-à-dire plus de 60% de plus qu'en 2008 (voir tableau ci-dessous).

Le **Plan opérationnel 2009** comporte neuf volets, à savoir :

#### 1. Programme en faveur des travailleurs indépendants

Il a pour but de faire reculer la pauvreté et le chômage par la création d'entreprise. 600 entreprises individuelles et familiales devraient ainsi voir le jour, créées par :

- 250 jeunes chômeurs de moins de 27 ans inscrits auprès des services de l'emploi (ESA) depuis plus de six mois;
- 150 femmes inscrites auprès des services de l'emploi (ESA) depuis plus d'un an;
- 200 chômeurs de longue durée inscrits auprès des services de l'emploi de la République de Macédoine (ESARM) depuis plus d'un an.

Chaque emploi indépendant créé donnera droit à une aide pécuniaire non remboursable de 201 897 MKD (environ 3 300 EUR) - 185 000 sous la forme d'une aide directe à l'achat d'équipement et de matières premières, et 16 897 répartis entre une formation de base à la gestion d'entreprise, un système de bons à valoir pour l'élaboration d'un plan d'entreprise, et une contribution aux fins d'immatriculation de l'entreprise. Le montant total des fonds alloués à ce dispositif est de 127 540 300 MKD.

#### 2. Programme en faveur de l'officialisation des entreprises existantes

Il se propose de régulariser la situation des activités informelles menées par 50 chômeurs, de façon à réintégrer ces derniers dans le marché de l'emploi et réduire ainsi l'économie grise.

Chaque emploi indépendant créé donne droit à une aide financière non remboursable de 188 000 MKD - 185 000 sous la forme d'une aide à l'achat d'équipement et de matériel, et 3 000 au titre d'une contribution aux fins d'immatriculation de l'entreprise. Le montant total des fonds alloués à ce programme est de 47 000 000 MKD.

#### 3. Programme de préparation à l'emploi

Il prévoit la formation, le recyclage, le complément de formation et l'orientation de 3 692 chômeurs, afin qu'ils acquièrent des compétences et connaissances pour être plus compétitifs sur le marché du travail. Il comporte les mesures suivantes :

- formation, recyclage ou complément de formation pour le compte d'un employeur donné (512 personnes) ;
- formation dans des clubs pour l'emploi en vue d'acquérir des connaissances et compétences en langues étrangères et en informatique (2 000 personnes) ;
- formation à des métiers et compétences recherchés sur le marché du travail, selon l'analyse des besoins du marché du travail réalisée par l'ESA en 2008 (120 personnes). Ce programme, d'une durée de trois mois, formera 120 chômeurs qui deviendront ainsi ajusteurs-électriciens, monteurs-électriciens, ajusteurs spécialisés dans les systèmes de distribution de gaz et d'eau, ouvriers d'entretien et ouvriers d'entretien spécialisés dans les systèmes mécatroniques ;
- formation à la création d'entreprise (1000 personnes). La formation s'adressera aux agents des antennes régionales du service de l'emploi, afin qu'ils acquièrent certaines compétences et connaissances leur permettant de définir les priorités de la lutte contre le chômage et de la mise en place des programmes d'orientation des chômeurs qui veulent se mettre à leur compte. La formation portera aussi sur la concrétisation de projets d'entreprise, sur l'élaboration de plans d'entreprise, sur les sources de financement, sur l'accès à l'information pour la gestion d'entreprises, sur les procédures d'immatriculation des entreprises, sur l'environnement juridique, etc. ;

- formation à la création d'entreprises à Gazi Baba/Skopje (60 personnes). La formation s'adressera aux chômeurs inscrits en tant que tels à Gazi Baba/Skopje, qui possèdent au minimum un diplôme de l'enseignement secondaire et maîtrisent l'informatique et Internet.

#### 4. Programme d'aide à l'emploi

Ce programme offrira des aides à l'emploi à 1 680 chômeurs de certains groupes cibles :

- orphelins (8);
- personnes handicapées (200);
- parents isolés, parents isolés ayant trois enfants ou plus, jeunes parents isolés de moins de 27 ans, couples mariés avec trois enfants ou plus et parents d'enfants ayant des besoins particuliers (222);
- personnes âgées de 55 à 64 ans (629);
- jeunes de moins de 27 ans et personnes réduites au chômage à la suite d'une faillite, d'une liquidation ou d'un licenciement économique, ainsi que les personnes victimes de violences familiales (621).

L'aide sera versée aux entreprises qui embauchent des chômeurs issus de ces catégories.

#### 5. Programme de création d'emplois dans le secteur public

Il prévoit le recrutement de 5 000 chômeurs dans certaines municipalités pour une période de six mois pour leur permettre d'acquérir des compétences et connaissances concrètes et pour réduire la pauvreté. Une aide financière d'un montant mensuel de 7 600 MKD sera versée à chaque chômeur concerné, pour une enveloppe totale de 228 980 000 MKD. Les collectivités locales et la ville de Skopje pourront débloquer des crédits supplémentaires pour aider ces mêmes personnes ou recruter un nombre plus important de chômeurs.

#### 6. Programme de stages d'aide au premier emploi pour les jeunes de moins de 27 ans et les jeunes en fin d'études

Ce programme, d'une durée de trois mois, concernera 650 jeunes chômeurs (de moins de 27 ans) qu'il cherche à préparer à entrer sur le marché du travail ; il entend par ailleurs intervenir en amont auprès des jeunes en fin d'études. Dans le cadre de cette mesure, il est alloué 5 000 MKD par mois et par personne.

#### 7. Programme Étude pilote des vacances de postes non encore publiées

L'objectif de ce programme est de faire émerger les besoins en main-d'œuvre sur le marché du travail. 90 chômeurs seront engagés, pour une période maximale de deux mois, afin de réaliser des enquêtes téléphoniques dans les entreprises sur leur demande de main-d'œuvre. Cet exercice se fera via un « mini centre d'appel ».

#### 8. Programme visant à assurer l'indépendance financière des femmes victimes de violences familiales

Il s'agit ici de venir en aide aux femmes victimes de violences familiales, soit par une aide financière à la création d'entreprise, soit par une formation ou un recyclage destiné à leur permettre de trouver un emploi. 35 millions de MKD ont été affectés à ce dispositif.

#### 9. Programme en faveur de l'emploi des Roms

Il vise à améliorer le taux d'emploi des Roms pour réduire la pauvreté et les aider à s'intégrer dans le marché du travail. Une formation à l'emploi sera dispensée à 200 Roms au chômage enregistrés comme tels et qui ont au moins le niveau de l'enseignement primaire.

Ces programmes et mesures sont en cours d'application (2009) ; leur mise en œuvre fait l'objet d'un suivi et de comptes rendus réguliers.

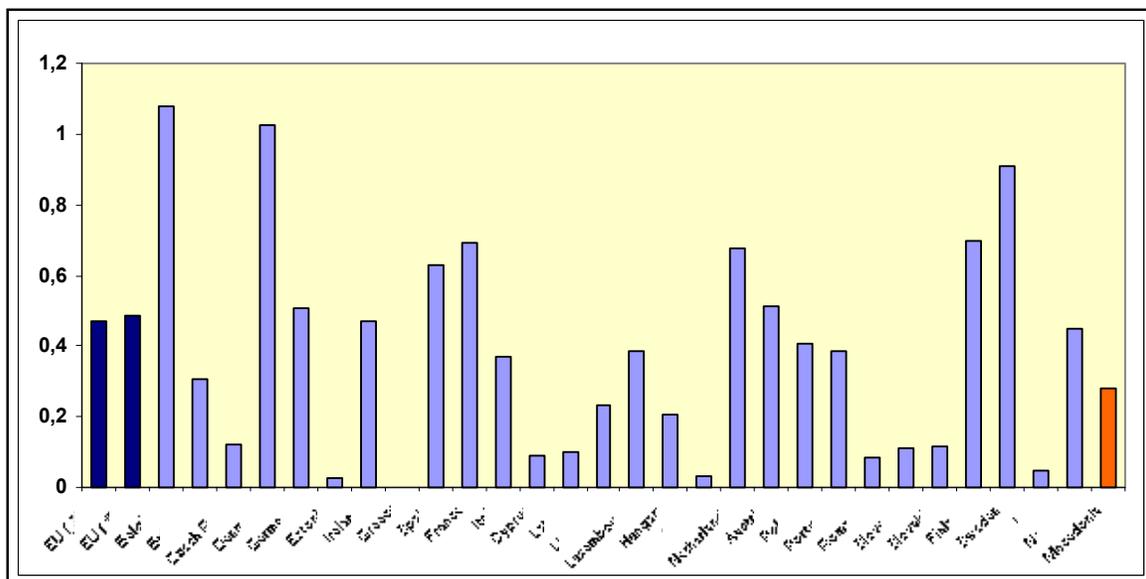
On trouvera dans le tableau ci-après le budget total et le nombre de bénéficiaires des différentes mesures actives pour l'emploi pour 2008 et 2009.

Mesures actives pour l'emploi	2008		2009	
	Nombre de bénéficiaires	Crédits dépensés (mill. MKD)	Nombre prévu de bénéficiaires	Enveloppe allouée (mill. MKD)
Programme en faveur des travailleurs indépendants	529	102,49	600	127,54
Programme en faveur de l'immatriculation (officialisation) des entreprises existantes	113	19,15	250	47,00
Programme de préparation à l'emploi	5 701	50,78	3 692	21,55
Programme d'aide à l'emploi	338	94,44	1 680	339,01
Programme de stages d'aide au premier emploi pour les jeunes	141	1,69	650	13,50
Programme de création d'emploi dans le secteur public	/	/	5 000	228,98
Programme Étude pilote des vacances de postes non encore publiées	/	/	90	0,73
Programme visant à assurer l'indépendance financière des femmes victimes de violences familiales	/	/	nc	35,00
Programme en faveur de l'emploi des Roms	60	1,44	200	4,80
Prêts de soutien aux travailleurs indépendants	1 964	385,74	2 000	360,00
Frais administratifs, communication, etc.	/	6,95	/	7,0
<b>TOTAL</b>	<b>8 846</b>	<b>662,67</b>	<b>14 162</b>	<b>1 185,10</b>
Évolution (2009 par rapport à 2008)			<b>+ 60%</b>	<b>+ 79%</b>

Cette progression substantielle des dépenses annuelles financées par le budget de l'Etat en faveur des mesures actives pour l'emploi apparaît aussi clairement lorsqu'elles sont présentées sous forme de pourcentage du produit intérieur brut (PIB).

<i>Dépenses consacrées aux mesures actives pour l'emploi</i>			
	2007	2008	2009
MKD	283 M	662 M	1 155 M
EUR	4,6 M	10,7 M	18,8 M
% du PIB	0,08 %	0,16 %	0,29 %

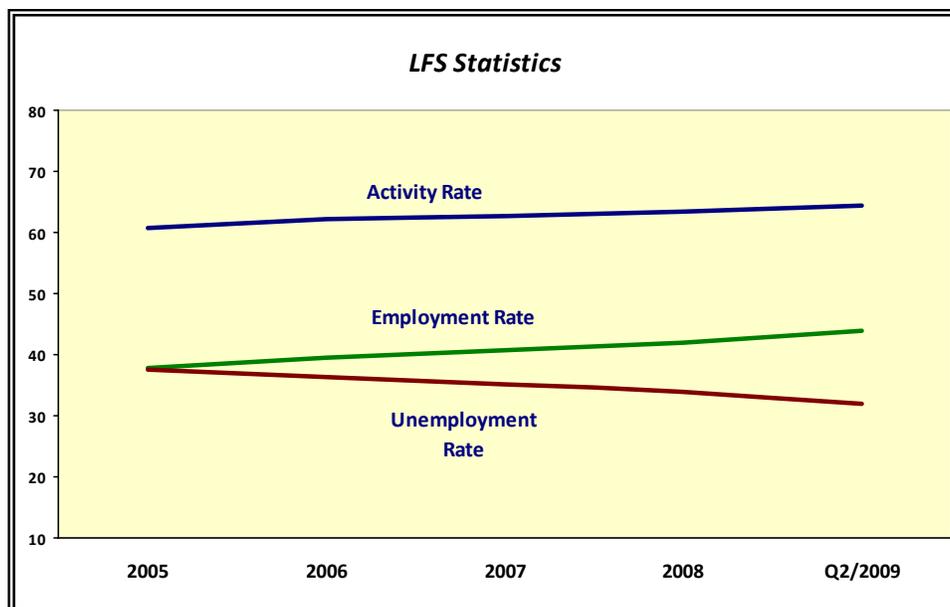
Les dépenses prévues en 2009 pour les politiques actives en faveur de l'emploi en République de Macédoine représentent 0,29% du PIB, soit un niveau comparable à celui de la plupart des nouveaux Etats membres de l'Union européenne.



Source : EUROSTAT dépenses publiques (en % du PIB) consacrées aux politiques de l'emploi en 2007 par types d'actions ; total des mesures pertinentes (catégories 2 à 7)

Le tableau ci-après présente l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail, c'est -à-dire les taux d'activité, d'emploi et de chômage, selon les données de l'Office national de la Statistique, Étude de la main-d'œuvre.

<b>Principaux indicateurs du marché du travail</b>					
<b>Source: Étude de la main-d'œuvre , Office national de la statistique</b>					
	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>mi-2009</b>
Taux d'activité	60,7	62,2	62,8	63,5	64,4
Taux d'emploi	37,9	39,6	40,7	41,9	43,8
Taux de chômage	37,6	36,3	35,2	34,0	32,0
Taux d'emploi <b>(HOMMES)</b>	45,4	48,3	48,8	50,7	53,1
Taux de chômage <b>(HOMMES)</b>	39,9	35,6	34,8	33,7	31,5
Taux d'emploi <b>(FEMMES)</b>	30,1	30,7	32,3	32,9	34,3
Taux de chômage <b>(FEMMES)</b>	38,8	37,5	35,8	34,3	32,7



30. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

## Article 1§2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)

### CSE 1§2 AUTRICHE

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs que :

- un plafond d'indemnisation prédéfini est fixé en cas de discrimination lors de l'examen d'une candidature pour un emploi ;
- la loi prévoit qu'un employeur est tenu, lorsqu'il procède à une réduction des effectifs ou pour éviter d'avoir à réduire le nombre d'heures de travail de l'ensemble des salariés, de licencier en premier lieu les travailleurs étrangers. »

### Premier motif de non-conformité (pour la première fois)

31. La représentante de l'Autriche a fourni les informations suivantes:

« Il convient de noter que le plafond d'indemnisation prévu en cas de discrimination exercée lors de l'établissement d'une relation de travail ou affectant les possibilités d'évolution de carrière (en particulier pour ce qui concerne la promotion) ne vaut que si elle vise le candidat qui n'était pas le plus qualifié et à la condition que le préjudice causé résulte uniquement du rejet immédiat de la candidature avant qu'un contrat de travail ait été conclu ou qu'une promotion soit intervenue, même si elle avait été envisagée, au motif que d'autres candidats convenaient mieux au poste. Ce n'est que dans ces cas que le *pretium doloris* pour le préjudice personnel subi par l'intéressé est limité à 500 €.

Il faut garder à l'esprit que seule l'indemnisation octroyée pour la non-prise en compte d'une candidature est plafonnée. L'éventuel préjudice supplémentaire (frais de déplacement ou dépenses similaires liées à la candidature, par exemple) doit être examiné séparément et n'est pas visé par le plafond de 500 €.

Le plafonnement de l'indemnisation versée en cas de non-prise en compte d'une candidature est plafonnée vient de ce qu'il s'agit d'un *pretium doloris* accordé pour le préjudice immatériel causé par le rejet de la candidature sans autre forme d'examen, ce qui constitue une atteinte à la dignité et à l'estime de soi du candidat.

Il est à souligner que le droit autrichien en matière de responsabilité civile répugne à accorder des dommages-intérêts pour des préjudices non matériels (c'est-à-dire pour des préjudices résultant

d'atteintes à des intérêts qui ne sont pas liés à des biens matériels). Il ne reconnaît le préjudice immatériel que lorsqu'il existe une réglementation explicite en la matière.

S'agissant de la loi relative à l'égalité des chances, il fallait prendre en compte cet élément essentiel du droit civil autrichien et mettre en place une réglementation conforme au système juridique en vigueur.

La loi relative à l'égalité des chances prévoit en principe le droit d'obtenir réparation des préjudices immatériels dans tous les cas de discrimination, ce qui pose le fondement juridique nécessaire pour l'indemnisation des victimes. Il existe donc un droit au *pretium doloris* en cas de préjudice immatériel quelle que soit la situation, le *pretium doloris* ne pouvant être évalué à moins d'un euro.

La loi relative à l'égalité des chances prend ainsi clairement position sur la nécessité de chiffrer la discrimination et réprime l'absence d'une telle évaluation. Le traitement des discriminations diffère donc considérablement du traitement des autres actes condamnables de l'employeur.

Par ailleurs, la loi relative à l'égalité des chances fixe un montant minimal et un montant maximal d'indemnisation, de façon à ancrer le nouvel élément de réparation du préjudice immatériel dans le droit du travail autrichien et à donner aux tribunaux quelques indications pour pouvoir l'évaluer. Sur l'évaluation du préjudice, la loi relative à l'égalité des chances reste ainsi dans le cadre du droit autrichien en matière de responsabilité civile.

Si, par exemple, une juridiction autrichienne estime à 100 € les dommages-intérêts dus pour une journée d'emprisonnement, une indemnisation du préjudice causé par le rejet discriminatoire d'une demande d'emploi qui se situerait dans une fourchette comprise entre 1 € et 500 € constituera une juste proportion. La limite inférieure de 1€ est purement théorique, dans la mesure où aucune évaluation aussi basse n'a jamais été observée dans les faits.

L'indemnisation d'un préjudice psychologique qui n'a pas d'incidence médicale n'est admise par le droit autrichien en matière de responsabilité civile qu'en cas de négligence grave commise par l'auteur du dommage. En revanche, la loi relative à l'égalité des chances prévoit une indemnisation indépendamment de la négligence, et va donc au-delà des règles du droit général en matière de responsabilité civile. »

### Deuxième motif de non-conformité

32. La représentante de l'Autriche fait savoir que le Gouvernement va saisir le Parlement d'un nouveau projet de loi visant à abroger l'article 8§2 de la loi relative à l'emploi des étrangers.

33. Ce projet est pour l'heure toujours examiné et débattu par les partenaires sociaux, mais il devrait entrer en vigueur avant la fin de l'année.

34. Le Comité gouvernemental prend note de ces informations. Il espère que la nouvelle réglementation entrera rapidement en vigueur et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSE 1§2 GRECE**

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs que :

- l'accès des ressortissants d'Etats Parties non-membres de l'Union européenne aux emplois de la fonction publique est limité de façon excessive ;
- la durée du service alternatif au service militaire armé est excessive. »

### Premier motif de non-conformité

35. La représentante de la Grèce explique que, d'une part, la situation ne concerne pas les ressortissants de l'Union européenne et que, d'autre part, des dérogations sont prévues pour certaines professions comme les enseignants, les infirmières et les musiciens. Les étrangers peuvent également travailler dans le secteur public dans le cadre d'un contrat de droit privé.

36. Le nombre d'emplois disponibles dans le secteur public ayant diminué, le Gouvernement actuel n'est pas disposé à en élargir l'accès.
37. Ouvrir plus largement le secteur public aux ressortissants étrangers originaires des Etats parties risquerait également d'attirer davantage d'immigrants en Grèce, avec les conséquences sociales et économiques que cela suppose.
38. Les représentantes de la Suède et de la Norvège font observer que les emplois ouverts aux ressortissants étrangers sont très limités.
39. Le représentant de la CES rappelle au Comité Gouvernemental que cette situation de non-conformité est déjà ancienne.
40. La représentante de la Roumanie fait également remarquer que l'éventail de postes ouverts aux étrangers est très restreint et que les emplois interdits aux étrangers ne se limitent pas à ceux qui touchent à l'exercice de la puissance publique, à la sécurité, etc.
41. La représentante de la France propose d'adresser un avertissement à la Grèce.
42. Le Comité met aux voix un avertissement. L'avertissement est rejeté par 10 voix pour, 8 voix contre et 10 abstentions.

#### Deuxième motif de non-conformité

43. La représentante de la Grèce fait savoir que de nombreuses personnes optent pour le service de remplacement. La durée du service de remplacement, qui était précédemment de 34 mois, a été ramenée à 24 mois. La différence de durée entre le service de remplacement et le service militaire est légitime, dans la mesure où le premier s'effectue dans des conditions plus favorables que le second. Par ailleurs, ceux qui ont accompli leur service militaire peuvent par la suite être appelés à servir périodiquement dans l'armée de réserve.
44. Plusieurs représentants (Bulgarie, Lituanie, Lettonie et Roumanie) admettent que le gouvernement de la Grèce a amélioré la situation en réduisant les durées du service militaire non armé et du service de remplacement, mais estiment néanmoins que la durée de ce dernier reste excessive.
45. Le Comité gouvernemental invite instamment le gouvernement de la Grèce à prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre la situation conforme à la Charte. Il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### **CSE 1§2 ISLANDE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs que :

- la législation interdisant la discrimination dans l'emploi pour des motifs autres que le sexe est insuffisante ;
- certains emplois (enseignants du primaire, pharmaciens et exploitants d'un établissement industriel, d'une entreprise artisanale ou d'une usine) qui ne sont pas intrinsèquement liés à la protection de l'ordre public ou de la sécurité nationale, qui n'impliquent pas l'exercice de la puissance publique et qui n'entrent donc pas dans le champ d'application de l'article 31 de la Charte sont réservés aux citoyens islandais ou aux ressortissants de pays de l'EEE. »

### Premier motif de non-conformité

46. La représentante de l'Islande précise qu'en vertu de la loi n° 37/1993 de 1993 sur l'administration, le principe général d'égalité de traitement en matière d'emploi s'applique dans la fonction publique.

47. Un projet de loi en matière de non discrimination qui doit transposer les directives 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du 27 novembre 2000 devrait être inscrit à l'ordre du jour du Parlement pour discussion dans les prochaines semaines.

48. Le représentant de la CES demande des clarifications sur cette exigence de maintien d'une durée de résidence d'un an : s'agirait-il d'une nouvelle exigence ? A l'instar d'autres représentants, il souhaiterait qu'au minimum il soit pris acte de l'information, mais préférerait l'envoi d'un message fort.

49. Le Comité gouvernemental invite instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires afin de mettre la situation en conformité avec l'article 1§2 de la Charte.

### Second motif de non-conformité

50. La représentante de l'Islande précise que, s'agissant des enseignants du primaire, le Parlement vient d'adopter une nouvelle loi supprimant la condition de nationalité pour l'obtention d'une licence permettant l'exercice de cette profession par des ressortissants étrangers.

51. Un projet de loi concernant les pharmaciens allant dans le même sens a été déposé au Parlement ces derniers jours.

52. Quant aux exploitants d'un établissement industriel, d'une entreprise artisanale ou d'une usine, la représentante de l'Islande précise qu'aucun changement n'est envisagé.

53. Le Comité gouvernemental, à l'initiative des représentants de la Roumanie et de la Lituanie, se félicite des évolutions positives intervenues en Islande, tout en invitant instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires afin de mettre la situation en conformité avec l'article 1§2 de la Charte s'agissant des professions de pharmaciens et d'exploitants d'un établissement industriel, d'une entreprise artisanale ou d'une usine.

### **CSE 1§2 PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)**

« Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas en ce qui concerne les Antilles néerlandaises n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que le cadre juridique interdisant la discrimination dans l'emploi est insuffisant. »

54. Le représentant des Pays-Bas informe le Comité que le projet de loi relatif à l'égalité de traitement évoqué lors du précédent examen de la situation (Rapport détaillé relatif aux Conclusions XVIII-1, §54) n'a pas encore été examiné par le Parlement en raison du processus actuel de révision constitutionnelle.

55. Le Comité gouvernemental rappelle l'importance d'un cadre juridique interdisant la discrimination dans l'emploi et invite les autorités à adopter le projet de loi à cet effet.

## CSE 1§2 POLOGNE

« Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que les ressortissants des Etats Parties qui souhaitent exercer la profession de médecin en Pologne devaient, pendant la période de référence, obtenir une autorisation discrétionnaire de l'Ordre des médecins. »

56. La représentante de la Pologne confirme l'adoption de la loi du 24 août 2007, entrée en vigueur le 10 octobre 2007, prévoyant que les ressortissants étrangers désireux d'exercer la profession de médecin en Pologne doivent obtenir l'autorisation de l'Ordre des médecins. Une telle autorisation doit être obligatoirement délivrée si l'intéressé remplit les conditions requises applicables à tous, indépendamment de la nationalité du demandeur.

57. Le Comité gouvernemental prend note des évolutions intervenues en Pologne et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## CSE 1§2 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que l'accès des ressortissants des Etats Parties aux emplois de la fonction publique n'est pas limité de façon excessive. »

58. Le représentant de la Slovaquie a fourni les informations suivantes:

« Aux termes de la **loi sur la fonction publique**, la citoyenneté slovaque n'est pas une condition préalable à l'exercice d'un emploi dans la fonction publique, ce qui signifie que l'accès à ces postes est ouvert aux ressortissants d'autres Etats membres. Le recrutement de ressortissants communautaires s'effectue conformément à la législation communautaire ; il est régi par les mêmes règles que celles qui s'appliquent en la matière aux citoyens slovaques.

Comme l'indique la réponse relative à l'article 1<sup>er</sup> (droit au travail), les restrictions que prévoit la **loi sur la fonction publique** à l'accès de citoyens d'autres Etats membres à l'emploi dans la fonction publique ne concernent que les postes mentionnés dans le décret n° 390/2006 Z.z. Les postes figurant sur la liste qu'établit ce décret se répartissent en une section générale (annexe 1) et une section spécifique (annexe 2). Dans la section générale figurent les postes relevant de la justice, de la défense, de la propriété industrielle, de l'intérieur et de la protection des secrets d'Etat, ainsi que de la Cour des comptes, du Ministère des Affaires étrangères, du Bureau du Procureur général de la République slovaque et des Bureaux régionaux, du Bureau du Procureur militaire supérieur et des Bureaux des procureurs militaires territoriaux. Dans la section spécifique figurent les postes qui au sein de chaque service revêtent une importance exceptionnelle ainsi que ceux qui requièrent une autorisation d'accès aux secrets d'Etat.

Tous les autres postes dans la fonction publique (y compris les postes d'encadrement) sont ouverts aux citoyens des Etats membres de l'Union européenne et, en vertu du projet de loi sur la fonction publique, aux ressortissants des pays parties à l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse.

Compte tenu de la nature publique de la relation entre le fonctionnaire et l'Etat et des tâches que le fonctionnaire est tenu d'accomplir dans le cadre de cette relation, en particulier, lorsqu'elle implique des tâches spécifiques liées à l'activité de tribunaux et de juges, au ministère public et aux procureurs, à la police, à la défense de l'Etat, à la politique étrangère, au contrôle indépendant des finances publiques et à la protection de secrets industriels et d'Etat, c'est-à-dire à l'exercice de prérogatives de puissance publique au sens large du terme, il y a raisonnablement lieu de réserver certains postes de la fonction publique aux seuls citoyens slovaques.

La Charte sociale européenne permet de définir dans la législation nationale certaines conditions interdisant l'accès des non-ressortissants de l'Etat concerné à l'exercice d'un emploi dans la fonction publique. Les restrictions établies par la législation slovaque à cet égard sont donc, selon nous, conformes à la Charte sociale européenne. La Slovaquie n'opère pas de discrimination à l'égard des ressortissants des Etats Parties en matière d'accès à l'emploi dans la fonction publique. Par ailleurs, les conditions d'admission d'un candidat de nationalité slovaque à un emploi dans la fonction publique sont très strictes également. »

59. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

### **CSE 1§2 « l'ex-République yougoslave de Macédoine »**

« Le Comité conclut que la situation de « l'ex-République yougoslave de Macédoine » n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte aux motifs que :

- l'indemnisation en cas de discrimination dans l'emploi est plafonnée ;
- le système d'octroi de permis de travail constitue une discrimination à l'encontre des ressortissants des Etats Parties fondée sur la nationalité. »

#### Premier motif de non-conformité (pour la première fois)

60. Le représentant de « l'ex-République yougoslave de Macédoine. » a fourni les informations suivantes:

« Des critiques ont été adressées au Gouvernement, tant par la Commission européenne que par le CEDS, quant au fait que la législation en vigueur (loi sur les relations de travail) plafonne les indemnisations versées en cas de discrimination.

Le Gouvernement a pris les mesures nécessaires à ce sujet et, en août 2008, les dispositions légales concernées ont été modifiées en conséquence. Ainsi, les modifications apportées à la loi sur les relations de travail, adoptées et publiées au « Journal officiel de la République de Macédoine » n°106/08 du 27 août 2008, ont notamment supprimé le plafond d'indemnisation en cas de discrimination. »

#### Second motif de non-conformité (pour la première fois)

61. Le représentant de « l'ex République yougoslave de Macédoine. » indique que les informations sur ce point seront fournies ultérieurement.

62. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

### **CSE 1§2 TURQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte pour les motifs suivants :

- l'indemnisation en cas de discrimination dans l'emploi est plafonnée ;
- l'accès des ressortissants des autres Etats Parties à plusieurs catégories d'emplois est limitée de façon excessive ;
- le code du commerce autorise le capitaine d'un navire à recourir à la force pour ramener à bord des marins afin d'assurer le bon fonctionnement du navire et le maintien de la discipline ;
- la loi martiale autorise la suspension ou le transfert de fonctionnaires et employés des administrations locales parce que leur emploi n'est pas nécessaire. »

#### Premier motif de non-conformité

63. La représentante de la Turquie tient à rectifier la description de la situation faite par le CEDS dans sa conclusion qu'elle estime erronée. En effet, en cas de discrimination, l'indemnisation n'est pas plafonnée, le salarié ayant toujours la faculté de demander une indemnisation d'un montant supérieur à quatre fois celui de son salaire. Ce dernier peut en outre demander une telle indemnisation, non seulement aux termes des articles 5§6 (rupture de l'égalité de traitement) et 17§6 (période de préavis) du code du travail, mais également sur la base de l'article 41 du code des obligations (responsabilité pénale et préjudice subi).

64. La représentante de la Turquie précise, par ailleurs, que des réformes législatives sont en cours afin d'aligner la législation turque sur l'article 1§2 de la Charte et la

directive 2002/73/CEE. Enfin, la question de la discrimination est également traitée (chapitre 19 de la Politique sociale et de l'Emploi) dans le cadre des négociations d'adhésion de la Turquie à l'Union européenne.

65. Le Comité gouvernemental, tout en tenant compte de l'erreur d'interprétation faite dans la dernière conclusion du CEDS à propos du plafonnement de l'indemnisation, décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS relative à l'article 1§2 de la Charte.

#### Deuxième motif de non-conformité

66. La représentante de la Turquie souligne qu'aucun changement n'est intervenu à ce sujet. Certains emplois sont toujours réservés aux nationaux, pour des raisons de protection du marché de l'emploi en Turquie face à la conjoncture économique mondiale. Les ressortissants étrangers peuvent néanmoins avoir accès à certains emplois, sous réserve de pouvoir améliorer le niveau professionnel.

67. La représentante de la Turquie énumère la liste des emplois qui restent encore réservés aux nationaux, liste fournie dans le rapport, tout en s'engageant à fournir des statistiques liées au taux de refus d'octroi de permis de travail aux ressortissants des autres Etats Parties dans le prochain rapport.

68. Le Comité procède à un vote en faveur d'un avertissement à l'encontre de la Turquie. Le résultat est le suivant : 8 voix pour, 13 contre et 8 abstentions. L'avertissement n'est pas adopté.

69. Le Comité gouvernemental invite instamment la Turquie à mettre la situation en conformité avec l'article 1§2 de la Charte en réduisant la liste des emplois réservés aux nationaux

#### Troisième motif de non-conformité

70. La représentante de la Turquie informe le Comité que le gouvernement de la Turquie a préparé un projet de loi sur le nouveau Code du commerce et que la disposition en question ne figure pas dans ce projet de loi car elle en a été retirée. Le projet de loi a été transmis à la Grande Assemblée nationale en 2005. la Commission principale spécialisée en la matière (la Commission de la Justice) à l'Assemblée nationale a achevé l'examen de ce projet début 2008, mais la Commission annexe (la Commission de l'Industrie, du Commerce, de l'Energie, des Ressources naturelles, de l'Information et de la Technologie) n'a pas encore terminé l'étude dudit projet.

71. Plusieurs représentants font observer que cette situation est déjà ancienne et que, la dernière fois qu'elle a été examinée, le même argument a été avancé par la représentante de la Turquie, et il n'y a donc rien de nouveau.

72. Plusieurs représentants (France, République tchèque, Hongrie, Chypre, Belgique, CES) proposent d'adresser un avertissement à la Turquie afin d'accélérer le processus. L'avertissement est adopté par 16 voix pour, 2 voix contre et 11 abstentions.

#### Quatrième motif de non-conformité

74. La représentante de la Turquie attire l'attention sur le fait que la législation a été modifiée de façon à permettre dorénavant aux fonctionnaires licenciés en vertu de la loi de présenter un recours à l'encontre de cette décision de licenciement. En fait, cette législation d'exception n'est jamais appliquée dans la pratique. La plupart des législations d'exception incluent de telles dispositions. La disposition existe mais elle n'est pas appliquée et ne peut donc pas être prise en compte en terme de conformité ou non à la Charte.. Par ailleurs, la représentante de la Turquie souligne que la Turquie est engagée dans la lutte contre le terrorisme, que tous les amendements législatifs doivent à la fois tenir compte des conditions spécifiques liées à l'Etat et des documents internationaux ratifiés y afférents.

75. Le représentant de l'ETUC souligne le fait qu'il n'y a aucune information nouvelle, aucune évolution, ni aucune intention de remédier à la situation.

76. La représentante de la République tchèque considère qu'il faudrait adresser un avertissement.

77. La représentante de la Pologne peut certes admettre que les Etats se dotent d'une législation d'exception, mais il n'en faut pas moins poser des limites. Or la législation en question est d'une portée très générale. Elle est donc favorable à un avertissement.

78. L'avertissement est adopté par 19 voix pour, 2 voix contre et 8 abstentions.

#### **CSE 1§2 ROYAUME-UNI**

« Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte au motif que, dans la période de référence, le système d'octroi de certificats aux ressortissants des autres Etats Parties pour occuper un poste non réservé auprès d'un ministère (Civil Service) limite de façon excessive l'accès à de tels postes et constitue une discrimination fondée sur la nationalité. »

79. Le représentant du Royaume Uni a fourni les informations suivantes:

##### **« Accès aux postes de la fonction publique en général**

- L'interdiction d'employer des « ressortissants étrangers » dans les services de la Couronne (notamment dans la fonction publique) est prévue par la loi. Elle trouve son origine dans *l'Act of Settlement* de 1700 qui interdit à toute « personne née hors des Royaumes d'Angleterre, d'Ecosse ou d'Irlande ou des dominions y appartenant ... d'occuper une charge ou une place de confiance tant civile que militaire ». Cette interdiction a été renforcée par la loi rectificative de 1919 sur les restrictions faites aux étrangers, aux termes de laquelle « nul ressortissant étranger ne peut être nommé à une fonction ou à un poste dans la fonction publique de l'Etat ».

- Pendant la deuxième Guerre mondiale, les « règlements en matière de défense » ont autorisé le recrutement temporaire de « ressortissants étrangers » lorsqu'aucun sujet britannique n'était disponible. Cette règle a été remplacée par la loi de 1955 sur l'emploi des étrangers, dont il est fait état dans le rapport.

- La loi de 1955 a institué un système d'autorisation permettant à des personnes non originaires du Royaume-Uni ou du Commonwealth d'être employées sous couvert d'un certificat pour ressortissants étrangers signé par le ministre responsable. Ces certificats peuvent autoriser l'emploi d'une personne donnée à un poste précis, ou l'emploi de ressortissants étrangers en général à des postes spécifiques ou à des postes correspondant à une catégorie ou à un descriptif spécifique.

- Un certificat peut être délivré à une personne donnée si aucun citoyen dûment qualifié du Royaume-Uni ou du Commonwealth n'est disponible pour le poste ou si le « ressortissant étranger » en question possède des qualifications ou une expérience exceptionnelles pour le poste. D'autres certificats (notamment ceux permettant de recruter des ressortissants étrangers à des postes correspondant à une catégorie ou à un descriptif spécifique) peuvent être délivrés s'il n'y a pas de citoyens britanniques qualifiés disponibles ou s'ils ne sont pas en nombre suffisant pour pourvoir des

postes particuliers ou des postes correspondant à la catégorie ou au descriptif spécifié dans le certificat.

○ Le nombre de certificats en cours de validité sur l'exercice 2007-2008 a culminé à 80 – bien que ce chiffre soit peu élevé, le point positif est que la loi permet à des personnes qui en auraient sinon été exclues en raison de leur nationalité d'accéder à des postes de la fonction publique. Par ailleurs, le nombre de certificats que peuvent solliciter les services dès lors qu'ils en ont réellement besoin n'est pas limité.

○ Le droit britannique et les « règles relatives à la nationalité des fonctionnaires » autorisent également le recrutement de ressortissants de l'EEE, de Suisse et de Turquie, ainsi que de certains membres de leur famille et sont de ce fait pleinement conformes aux prescriptions du droit communautaire en la matière.

○ Ces prescriptions sont inscrites dans la législation et ne peuvent être purement et simplement annulées, modifiées ou ignorées – toute modification exigerait un réaménagement du droit primaire.

#### **Discrimination – situation juridique au Royaume-Uni**

○ L'application des « règles relative à la nationalité des fonctionnaires » n'est pas discriminatoire en droit.

○ Aux termes de l'article 41 de la loi de 1976 sur les relations entre les races, il n'est pas illégal d'exercer une discrimination lorsqu'elle est fondée sur des motifs prévus par une loi, un arrêté ministériel ou un instrument établi en vertu de tels textes, ou conformément aux conditions imposées par de tels textes. Aux termes de son article 75(5), ladite loi n'invalide pas les règles restreignant l'emploi dans les services de la Couronne ou tout organisme public institué aux fins de l'article 75(5) par règlement du Ministre de la Fonction publique à des personnes ayant un lieu de naissance, une nationalité, une ascendance ou un lieu résidence particuliers.

○ De par l'effet cumulé de ces dispositions, il n'est pas illégal d'exercer une discrimination fondée sur la nationalité lorsqu'une telle pratique s'avère conforme aux obligations prévues par le droit primaire.

#### **Ordonnance de 2007 relative à l'emploi dans la fonction publique pour les ressortissants des Etats membres des Communautés européennes (*European Communities (Employment in the Civil Service) Order 2007*)**

○ Cette ordonnance, entrée en vigueur en mars 2007, définit clairement les critères en vertu desquels des postes peuvent être réservés aux seuls ressortissants britanniques, ouvrant ainsi un nombre beaucoup plus important de postes aux ressortissants d'autres Etats.

○ Ces critères sont les suivants :

▪ tous les postes attachés aux services de sécurité et de renseignement sont réservés.  
▪ les autres postes susceptibles d'être réservés relèvent de catégories précises – postes au sein des services de renseignement militaires du ministère de la Défense et postes dont les fonctions impliquent :

- un accès à des informations émanant directement ou indirectement des services de sécurité et de renseignement ;
- un accès à d'autres informations qui, si elles sont divulguées sans l'accord des autorités ou utilisées abusivement, pourraient nuire à la sécurité nationale ;
- un accès à d'autres informations qui, si elles sont divulguées sans l'accord des autorités ou utilisées abusivement, pourraient nuire aux intérêts du Royaume-Uni ou à la sécurité de ses citoyens ;
- des activités de contrôle des frontières ou des décisions touchant à l'immigration.

○ Les postes ne répondant pas aux critères énoncés dans l'ordonnance ne peuvent donc pas être réservés ; par conséquent, seulement 5 % environ des postes de la fonction publique sont réservés.

○ Quelque 95 % des postes, soit une large majorité, sont accessibles à tous les ressortissants d'autres Etats, y compris ceux recrutés sur la base d'un certificat pour ressortissants étrangers.

Il ressort de ce qui précède que les règles relatives à la nationalité des fonctionnaires

- ne sont pas discriminatoires en droit britannique ;
  - permettent bel et bien aux ressortissants qui n'auraient pas pu l'être en raison de leur nationalité d'être recrutés (sous couvert d'un certificat pour ressortissants étrangers) ; et
- ont été assouplies avec l'adoption de l'ordonnance de 2007, qui a réduit le nombre de postes réservés aux citoyens britanniques, sauf besoins spécifiques précisés dans ce texte. »

80. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

## Article 1§3 – Services gratuits de placement

### CSE 1§3 PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)

« Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas en ce qui concerne les Antilles néerlandaises n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit aux services gratuits de placement est garanti. »

#### Motif de non-conformité (pour la première fois)

81. Le représentant des Pays-Bas (Antilles néerlandaises) n'est pas en position de fournir d'autres informations à ce stade.

82. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

### CSE 1§3 POLOGNE

« Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte au motif que les services publics de l'emploi ne sont pas efficaces. »

83. La représentante de la Pologne a fourni les informations suivantes:

« La conclusion négative n'a pas été basée sur les données statistiques pertinentes.

1/ Le premier problème concerne le nombre d'emplois vacants notifiés aux services publics de l'emploi.

Le Comité d'experts indépendants a pris pour 2005 le nombre d'emplois vacants notifiés aux services publics de l'emploi tel que présenté dans le rapport, page 15 - partie concernant l'article 1 paragraphe 1 (875.829). Pour 2006 il a pris la différence entre le nombre d'emplois vacants en 2005 et en 2006 (227.821, toujours page 15 du rapport), et il a comparé ces deux nombres. Le nombre pour 2006 étant quatre fois plus bas, le Comité n'a pas pu arriver qu'à une conclusion négative.

En vérité le nombre réel d'emplois vacants se présente autrement. Il a été présenté correctement à la page 36 du rapport, dans son partie concernant article 1 paragraphe 3:

– 2005 – 885.236,

– 2006 – 1.117.165,

différence – 231.929.

2/ En ce qui concerne le taux de placement et la durée moyenne du chômage : c'est le rapport qui contient soit des données incorrectes, soit calculées suivant des méthodes diverses. Les services compétents du Ministère du Travail et de la Politique Sociale ont découvert ses fautes seulement à la lecture des Conclusions.

Pour expliquer en quoi consistent ces fautes :

– le taux de placement : pour 2005 on a présenté le rapport entre le nombre de personnes employées après avoir suivi un programme d'activation professionnelle et le nombre total d'emplois vacants, pour 2006 – le rapport entre le nombre de placements subventionnés et le nombre total d'emplois vacants,

– la longueur du délai moyen nécessaire pour pourvoir les emplois vacants : pour 2005 on a présenté la durée moyenne du chômage des personnes enregistrées auprès des services publics de l'emploi, et pour 2006 – la durée moyenne de recherche d'emploi selon BAEL (étude de l'activité économique de la population).

Données correctes :

– taux de placement : 2005 – 26,8%, 2006 – 27,9%,

– longueur du délai moyen nécessaire pour pourvoir les emplois vacants : 2005 – 15,5 mois, 2006 – 15,2 mois.

Ces données donnent preuve d'une tendance positive.

Le rapport suivant sur la mise en oeuvre de cet article contiendra des données correctes qui permettront de reviser l'appréciation de la performance des services publics de l'emploi. »

84. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

### **CSE 1§3 SLOVAQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 1§3 au motif qu'il n'est pas établi que le droit aux services gratuits de placement est garanti. »

85. Le représentant de la Slovaquie a fourni les informations suivantes:

« Le droit aux services gratuits de placement est garanti en Slovaquie. Conformément à la loi sur les services pour l'emploi, tous les services slovaques de l'emploi, des affaires sociales et de la famille fournissent gratuitement informations et conseils aux demandeurs d'emploi et autres intéressés.

*Le Comité a précédemment demandé des informations sur d'autres indicateurs de performance pour pouvoir évaluer la situation, comme le nombre de visites ou de contacts pris avec des employeurs ou le délai moyen nécessaire pour pourvoir les emplois vacants. Le Comité réitère sa question.*

Les services de l'emploi, des affaires sociales et de la famille ne procèdent pas à l'observation d'indicateurs qui permettraient de calculer le temps requis pour pourvoir une vacance de poste ou le nombre de fois qu'un demandeur d'emploi doit se rendre chez eux avant de pouvoir obtenir un emploi.

Il n'est pas possible non plus de fournir des informations sur la part de marché des services publics de l'emploi, c'est-à-dire le nombre de placements effectués par rapport au nombre total d'embauches sur le marché du travail, puisque le Bureau central de l'emploi, des affaires sociales et de la famille ne dispose pas des informations nécessaires sur le nombre total d'embauches sur le marché du travail. »

86. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

### **Article 1§4 – Orientation, formation et réadaptation professionnelles**

#### **CSE 1§4 ISLANDE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

87. Voir article 15§1.

#### **CSE 1§4 LUXEMBOURG**

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

88. Voir article 15§1.

#### **CSE 1§4 PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)**

« Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas en ce qui concerne les Antilles néerlandaises n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'orientation professionnelle, la formation professionnelle continue des travailleurs et la réadaptation des travailleurs handicapés sont garanties. »

89. Le représentant des Pays-Bas souligne que l'intégration des personnes handicapées bénéficie actuellement d'une attention particulière. A cet effet, une conférence sur la participation de ces dernières à la formation professionnelle a été organisée en janvier 2008. Des employeurs avaient été invités afin de les sensibiliser davantage sur cette question.

90. Le représentant de la CES insiste sur l'importance, d'un point de vue tant social qu'économique, de cette question de l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi. Il souhaite que des mesures fortes soient prises dans ce sens et que l'on dépasse le simple stade de la sensibilisation.

91. Le Comité gouvernemental invite instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité avec l'article 1§4 de la Charte.

### **CSE 1§4 POLOGNE**

« Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte aux motifs que :

- l'accès à la formation continue pour les étrangers est soumis à une condition excessive de durée de résidence;
- il n'est pas établi que l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire soit effectivement garantie en matière d'éducation et de formation. »

#### Premier motif de non-conformité

92. La représentante de la Pologne regrette de ne pouvoir annoncer de changement positif en vue de mettre la situation de la Pologne en conformité avec l'article 1§4 de la Charte. Une modification de la loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et sur les institutions du travail n'est en effet pas prévue.

93. La représentante de la Pologne confirme l'existence de conditions restrictives d'accès à la formation professionnelle pour les ressortissants étrangers. Elle explique la justification des regulations en vigueur qui est liée au fait que des étrangers sont admis sur le marché du travail polonais sur des conditions strictes, c'est à dire pour une période déterminée et pour exécuter le travail déterminé pour lequel ils ont déjà des qualifications et auprès d'un employeur donné - il en ressort qu'il y a pas de raison de leur offrir une formation professionnelle améliorant les chances de trouver le travail en Pologne (tel est le but de la formation offerte par des offices d'emploi publics).

94. Le représentant de la CES fait remarquer que rien n'a changé et ce alors que la gravité de la situation avait déjà été soulignée. Il précise qu'il n'est pas question de politique d'immigration, mais plutôt d'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle.

95. Le Comité gouvernemental avait adopté un avertissement lors du précédent examen de la situation (Rapport détaillé relatif aux Conclusions 2007, §292). Il réitère l'avertissement lancé à l'encontre de la Pologne et invite instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité avec l'article 1§4 de la Charte

#### Deuxième motif de non-conformité

96. Voir article 15§1.

### **CSE 1§4 SLOVAQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

97. Voir article 15§1.

### **CSE 1§4 ESPAGNE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 1§4 de la Charte. »

98. Voir articles 9 et 15§1.

## Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle

### CSE 9 ESPAGNE

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte aux motifs qu'il n'est pas établi que :

- le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif est garanti ;
- l'égalité de traitement est garanti. »

### Premier et deuxième motifs de non-conformité (pour la première fois)

99. La représentante de l'Espagne a fourni les informations suivantes:

« a. Le premier motif de non-conformité souligne l'absence réitérée d'informations concernant le droit à l'orientation professionnelle. En raison de cette absence d'informations, le Comité considère qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail soit garanti.

Le système éducatif espagnol entretient des liens directs avec le monde du travail, non seulement au niveau universitaire, mais également en milieu scolaire, où une importance spéciale est accordée aux cycles moyen et supérieur de formation professionnelle. Par ailleurs, l'enseignement secondaire obligatoire (ESO) et l'enseignement secondaire supérieur (*Bachillerato*), de même que les programmes de garantie sociale, impliquent l'acquisition de certaines compétences professionnelles, qui permettront aux personnes ayant validé ces formations d'accéder au marché de l'emploi. **Ces actions, complètement intégrées dans les enseignements correspondants, ne sont pas ventilées dans des groupes de données spécifiques, d'où la difficulté de fournir des statistiques portant exclusivement sur ces actions d'orientation.**

L'obtention du diplôme validant l'enseignement secondaire obligatoire (*Graduado en Educación Secundaria* et *Educación Secundaria Obligatoria*) offre la possibilité d'intégrer les cycles de formation professionnelle de degré moyen ou d'accéder directement au monde du travail. Le diplôme validant l'enseignement secondaire supérieur (*Bachiller*) permet d'intégrer les cycles de formation professionnelle de degré supérieur, de quelque nature qu'ils soient, lesquels, une fois validés, permettent d'accéder à certains cursus universitaires ou au monde du travail.

Par ailleurs, tous les cycles de formation professionnelle initiale comprennent un module spécifique de formation en entreprise. Il s'agit là d'une plate-forme idéale permettant aux élèves de se familiariser avec l'ambiance de travail et d'être en prise directe avec le monde professionnel, même si en aucun cas ils n'ont le statut d'employés au sein de l'entreprise. Ce module de formation en entreprise s'avère des plus utiles, car il peut permettre aux élèves d'obtenir, à la fin de leurs études, un emploi dans les entreprises où ils ont réalisé leurs stages.

Le processus croissant de mondialisation économique nous oblige à faciliter la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne, zone économique dont nous faisons partie. La nécessité de disposer d'éléments communs et d'obtenir un certain degré d'homogénéité en matière de compétences professionnelles au sein de l'Union est l'une des raisons qui a conduit à la mise en oeuvre du *processus de Copenhague*. Ce processus poursuit l'uniformisation élémentaire des compétences au niveau européen, et il s'agit d'appliquer au niveau national les instruments en émanant (Europass, cadre commun pour l'assurance de la qualité, principes de base pour la validation de l'apprentissage non formel, etc.).

Nous devons donc nous assurer que le système juridique espagnol consacre le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif et sur le marché du travail de façon suffisante, et ce dans tous les textes de loi liés tant au développement du système éducatif qu'à la réglementation du travail. Actuellement, suite à l'approbation de la loi organique 5/2002, du 19 juin 2002, relative aux qualifications et à la formation professionnelle, nous conduisons un processus de réglementation des différentes qualifications professionnelles au niveau législatif, dont l'objectif est d'établir une relation entre les compétences acquises dans le cadre formel du système éducatif et celles acquises dans le cadre de la formation des sans-emploi et de la formation continue. Il convient d'y ajouter la formation acquise dans un cadre non formel ou à travers l'expérience professionnelle.

**Voici les textes de loi et le détail des articles précisément concernés :**

1.- Loi organique 5/2002, du 19 juin 2002, relative aux qualifications et à la formation professionnelle  
Cette loi établit en son TITRE III la finalité et l'organisation de l'information et de l'orientation professionnelles.

2.- Décret royal 1128/ 2003<sup>1</sup> : ce décret régit le catalogue national des qualifications professionnelles. Il considère que l'une des fonctions de ce catalogue est d'orienter et d'informer, tel qu'expressément avancé dans l'exposé des motifs et établi dans le dispositif.

3.- Le Décret royal n°1558/2005 définissant le cadre des centres intégrés de formation professionnelle, **formule de nouveau et avec une grande clarté la prestation de services d'information et d'orientation.**

4.- La loi organique 2/2006 relative à l'éducation **s'inscrit dans la lignée des textes précédents, et consacre l'orientation éducative et professionnelle en ses articles 1er et 2, qui contiennent les principes dont s'inspire la loi, ainsi que les objectifs qu'elle poursuit, indépendamment d'autres références contenues tant dans le préambule que dans les articles 5 et 10.**

5. *Le programme national de formation professionnelle consacre l'intégralité de son troisième objectif à développer un système intégré d'information et d'orientation professionnelle (décret royal 1936/2004, du 27 septembre 2004, portant modification du décret royal 631/1993, du 3 mai 1993, régissant le Plan national de formation et d'insertion professionnelle) :*

6.- *Le décret royal 395/2007 régissant le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi fait également référence à l'information et à l'orientation professionnelle.*

*Par ailleurs, le cadre législatif espagnol contient une série de dispositions relatives au droit à l'orientation professionnelle des travailleurs en recherche d'emploi. L'article 24.2 et 3 de la loi 56/2003, du 16 décembre 2003, sur l'emploi, dispose que, parmi les services définis par les politiques actives pour l'emploi, gérées par les services publics pour l'emploi, figurent les itinéraires d'insertion professionnelle individualisés, élaborés en collaboration avec le demandeur d'emploi, en tenant compte de ses circonstances professionnelles et personnelles, dans le but d'améliorer ses possibilités d'occuper un emploi. L'article 25 de ladite loi signale également que l'une des actions concrètes de ces services publics est d'informer et d'orienter pour favoriser la recherche active d'emploi.*

b. En ce qui concerne le deuxième motif de non-conformité, selon lequel le Comité considère que l'égalité de traitement n'est pas garantie à tous les résidents des États membres, nous tenons à préciser que notre système constitutionnel, pour tout ce qui a trait aux droits établis aux **Titre préliminaire et Titre I de la Constitution**, parmi lesquels se trouve le droit à l'éducation, ne définit, ni ne permet, par conséquent, aucune condition de nationalité pour accéder à ce droit, tel qu'établi aux articles 13 et 27 du Titre I (Des droits et des devoirs fondamentaux) de ladite Constitution:

**Article 13.** 1. *Les étrangers jouissent en Espagne des libertés publiques garanties au présent Titre dans les termes établis par les traités et la loi.*

**Article 27.** 1. *Toute personne a droit à l'éducation. La liberté de l'enseignement est reconnue.*

Par ailleurs, l'article 3 de la **loi organique 4/2000, du 11 janvier 2000, relative aux droits et aux libertés des étrangers en Espagne et à leur intégration sociale** dispose que :

1. *Les étrangers jouissent en Espagne des droits et des libertés reconnus au Titre I de la Constitution dans les termes définis dans les traités internationaux, dans la présente loi et dans les lois régissant l'exercice de chacun desdits droits et libertés. Le critère d'interprétation général est que les étrangers exercent les droits qui leur sont reconnus par la présente loi dans des conditions d'égalité avec les Espagnols.*

2. *Les textes relatifs aux droits fondamentaux des étrangers sont interprétés conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux traités et accords internationaux, en vigueur en Espagne, portant sur les mêmes matières, sans que le fait d'avoir des croyances religieuses ou des convictions idéologiques ou culturelles diverses ne puisse être prétexté pour justifier la réalisation d'actes ou de comportements contraires auxdits textes.*

En outre, en ce qui concerne les citoyens membres de l'Union européenne, la législation européenne, d'application dans notre pays, garantit pleinement leur égalité de traitement. »

100. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

## CSE 9 TURQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 9 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif est garanti. »

<sup>1</sup> La modification ne concerne pas les aspects de l'orientation.

101. La représentante de la Turquie a fourni les informations suivantes:

« Voici quelques données statistiques en réponse à une question sur la baisse du nombre de bénéficiaires de la formation professionnelle. Ces précisions devraient permettre d'expliquer et de mieux comprendre la situation.

Le pourcentage d'élèves de l'enseignement secondaire inscrits dans les filières professionnelles et techniques est passé à 42,58 %. Au cours des sept dernières années, la demande d'enseignement professionnel s'est fortement accrue.

Selon les données du ministère de l'Education nationale, 2 855 851 élèves étaient scolarisés dans un total de 6 389 établissements d'enseignement secondaire durant l'année scolaire 2001-2002 et 3 324 158 élèves étaient scolarisés dans un total de 8 660 établissements d'enseignement secondaire durant l'année scolaire 2008-2009. Ainsi, en sept ans, le nombre d'établissements d'enseignement secondaire a augmenté de 2 271 et le nombre d'élèves, de 468 307.

En particulier, du fait de la demande croissante de personnel intermédiaire dans l'économie, le nombre d'élèves des filières professionnelles et techniques est passé 947 358 en 2001-2002 à 1 415 516 en 2008-2009. soit une augmentation d'environ 468 158 élèves. Cette augmentation constitue un record : elle est presque équivalente à celle enregistrée pour l'ensemble du secondaire.

Il y a sept ans, la Turquie comptait quelque 3 750 établissements d'enseignement professionnel, en 2008-2009 leur nombre est passé à 4 602 . Ainsi, le pourcentage d'élèves des filières professionnelles et techniques qui était en 2001-2002 d'environ 33,17 % de l'ensemble des élèves du secondaire est-il passé en 2008-2009 à 42,58 % . »

102. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

**Article 10§1 – Formation technique et professionnelle et octroi de moyens d'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire**

**CSE 10§1 AUTRICHE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif que l'admission à l'université des ressortissants d'Etats Parties, qui ne sont pas ressortissants de l'Espace économique européen et qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Autriche, est subordonnée à la condition de disponibilité des places. »

103. La représentante de l'Autriche fait savoir que le projet portant modification de la loi relative aux études universitaires a été déposé devant le Parlement et sera adopté avant la fin de l'année 2009. Cette modification s'inscrit dans le cadre d'une réforme plus vaste qui intéresse l'ensemble du système éducatif et tient compte du constat de non-conformité posé au titre de l'article 10§1.

104. Le Comité gouvernemental se félicite de cette évolution, invite le Gouvernement à communiquer toutes informations utiles dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

**CSE 10§1 SLOVAQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 10§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'enseignement professionnel soit suffisamment garanti. »

105. Le représentant de la Slovaquie fournit des informations détaillées sur la situation de non-conformité, telles que la structure de l'enseignement postsecondaire et de l'enseignement supérieur à l'issue de la réforme du système éducatif, la sélection des candidats à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire, les mesures prises pour faire en sorte que les qualifications obtenues dans l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur s'inscrivent dans l'optique d'une intégration professionnelle sur le marché de l'emploi, les modifications législatives, etc.

106. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à communiquer toutes ces informations dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **Article 10§2 – Apprentissage**

### **CSE 10§2 SLOVAQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 10§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'apprentissage soit suffisamment garanti. »

107. Le représentant de la Slovaquie fait savoir qu'il n'existe pas, en Slovaquie, de loi spécifique concernant l'apprentissage, lequel est régi par la loi sur la scolarité. Une loi relative à la formation et à l'enseignement professionnel est cependant en préparation ; elle devrait instituer un cadre juridique général pour la formation et l'enseignement professionnel dispensés dans les lycées professionnels spécialisés et les structures éducatives slovaques.

108. La représentante de la République tchèque attire l'attention sur le fait que ces informations n'ont pas été fournies dans le précédent rapport en raison du passage au nouveau système de rapports, et que le laps de temps entre les deux rapports (2006 et 2007) était trop bref pour que des réformes puissent se déployer.

109. Le Comité gouvernemental se félicite de ces avancées, invite le Gouvernement slovaque à communiquer toutes ces informations dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **Article 10§4 – CSE Encouragement à la pleine utilisation des moyens disponibles – CSR Chômeurs de longue durée**

### **CSE 10§4 AUTRICHE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte, aux motifs que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement en Autriche n'est pas garantie pour ce qui concerne les droits et charges et l'assistance financière à la formation. »

110. La représentante de l'Autriche indique qu'aucun nouveau développement législatif n'est intervenu quant à l'obligation de résidence légale de cinq ans pour pouvoir bénéficier des droits et charges et assistance financière à la formation.

111. Les représentants de plusieurs Etats insistent sur le fait qu'en Autriche, les étudiants étrangers, notamment ceux qui résident dans le pays depuis moins de cinq ans, doivent acquitter des frais de scolarité pour accéder à l'enseignement supérieur. Tout en se félicitant des progrès réalisés en vue de réduire les frais de scolarité pour les ressortissants des Etats non membres de l'Union européenne (ramenés de 726 € à 363 € par semestre en 2008), le Comité Gouvernemental prend note du caractère discriminatoire de ces droits.

112. S'agissant de l'assistance financière au titre des dépenses courantes, le Comité Gouvernemental considère qu'une condition de résidence d'une durée de cinq ans est excessive.

113. La représentante de la France attire l'attention du Comité sur le fait que, même dans l'enseignement secondaire, seuls les élèves dont au moins un des parents paie des impôts en Autriche ont droit à une aide financière.

114. Le Comité gouvernemental prend note de la baisse des frais de scolarité dans l'enseignement supérieur, mais se dit préoccupé par l'existence de tels droits et par la condition de durée préalable de résidence imposée aux ressortissants étrangers. Il appelle avec insistance le Gouvernement à rendre la situation conforme à la Charte.

### **CSE 10§4 DANEMARK**

« Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte révisée au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement au Danemark n'est pas garantie pour ce qui concerne l'assistance financière à la formation. »

115. La représentante du Danemark explique que les critiques du CEDS portent sur le Programme de subventions et prêts d'études de l'Etat (SU), qui vise à aider les étudiants suivant un enseignement à temps complet. Pour pouvoir bénéficier de ce régime, les ressortissants étrangers doivent résider au Danemark depuis au moins deux ans, et être soit marié à un citoyen danois, soit avoir exercé un emploi rémunéré à raison d'au moins 30 heures par semaine. Toutefois, selon elle, la loi sur l'intégration des étrangers comporte sept autres dispositions qui permettent à des ressortissants étrangers résidant depuis moins de deux ans au Danemark de bénéficier dudit Programme. Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'intéressé possède un titre de séjour permanent ou se trouve dans une situation qui justifie l'octroi de l'aide. D'autre part, la représentante du Danemark précise que cette condition imposée aux ressortissants étrangers était destinée à s'assurer qu'ils avaient acquis un certain degré de relation avec le pays, ce qui rendait cette restriction justifiée. Elle souligne également que l'enseignement étant financé par l'Etat, celui-ci ne peut prendre en charge les frais d'absolument tous ceux qui demanderaient une aide à l'éducation.

116. Les représentantes de la République tchèque et de la Norvège notent que la situation danoise est comparable à celle de la Norvège et de la Suède. La représentante de l'Estonie rappelle que lors de la réunion des Bureaux du Comité gouvernemental et du Comité européen des droits sociaux qui s'est tenue à Paris le 29 septembre 2009, le représentant du CEDS a indiqué qu'une condition de durée de résidence inférieure à deux ans ne posait pas de problème de conformité au regard de la Charte.

117. Le Comité gouvernemental reconnaît que, sur un plan général, le système éducatif danois se montre très généreux : il offre en effet des possibilités intéressantes aux étudiants étrangers en ce qu'il leur dispense un enseignement gratuit et leur facilite l'accès aux aides pour étudiants. S'agissant de l'obtention d'une aide pécuniaire, une différence de traitement persiste cependant entre les nationaux et les ressortissants des autres Etats parties résidant légalement au Danemark.

### **CSE 10§4 LUXEMBOURG**

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des Etats Parties non membres de l'UE qui résident

légalement ou travaillent régulièrement au Luxembourg n'est pas garantie pour ce qui concerne l'assistance financière à la formation. »

118. Le représentant du Luxembourg indique que la condition de durée de résidence de cinq ans imposée aux ressortissants étrangers pour l'octroi d'une assistance financière à l'éducation n'a pas changé. Il informe également le Comité de la création, en 2003, de l'Université du Luxembourg et met en avant le fait que les ressortissants luxembourgeois désireux de poursuivre leurs études à l'étranger peuvent également bénéficier d'une aide financière.

119. La représentante du Portugal souligne que la durée requise - cinq ans - est excessive. Selon la représentante de la France, une durée de 12 à 18 mois maximum ne pose pas de problème de conformité au regard de la Charte, comme l'a expliqué le représentant du CEDS lors de la réunion des Bureaux du Comité gouvernemental et du Comité européen des droits sociaux qui s'est tenue à Paris le 29 septembre 2009.

120. Régis Brillat, Chef du Service de la Charte sociale européenne, explique que la possibilité qu'ont les étudiants luxembourgeois d'obtenir une aide financière lorsqu'ils font des études à l'étranger est certes un point positif, mais la Charte ne l'exige pas. En revanche, la Charte exige que les étrangers résidant légalement sur le territoire d'un Etat concerné soient traités sur un pied d'égalité avec les nationaux et ne soient pas soumis à une condition de durée de résidence préalable pour pouvoir prétendre à une assistance financière à l'éducation.

121. Le Comité gouvernemental se déclare préoccupé par la condition de durée de résidence de cinq ans et invite instamment le Gouvernement à prendre des mesures pour rendre la situation conforme à la Charte.

#### **CSE 10§4 SLOVAQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que l'égalité de traitement en matière d'assistance financière pour l'enseignement et la formation n'est pas garantie pour les ressortissants des autres Etats Parties qui ne résident pas à titre permanent en Slovaquie. »

122. Le représentant de la Slovaquie explique que la situation voulant que les ressortissants étrangers soient être titulaires d'un titre de séjour permanent pour pouvoir prétendre à un prêt étudiant ou à une aide financière n'a pas changé, et qu'aucune évolution en ce sens n'est actuellement envisagée. Un titre de séjour permanent ne peut être obtenu qu'au terme de cinq années de résidence régulière en Slovaquie.

123. Les représentantes de la République tchèque et de l'Estonie font observer que la situation slovaque est similaire à celle de l'Autriche, à ceci près qu'aucun effort n'a été fait pour réduire les frais de scolarité demandés aux étrangers ni pour simplifier l'accès aux prêts.

124. Les représentantes du Portugal et de la France demandent des statistiques sur le nombre de ressortissants étrangers concernés par cette discrimination.

125. Le Comité gouvernemental se déclare préoccupé par l'existence d'une condition de durée de résidence de cinq ans et enjoint le Gouvernement de prendre des mesures pour mettre la situation en conformité.

### **CSE 10§4 ESPAGNE**

« [Le Comité] conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que le droit à l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats Parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en Espagne est garanti pour ce qui concerne l'assistance financière. »

126. La représentante de l'Espagne a fourni les informations suivantes:

« En ce qui concerne cette observation, et quant à la raison de non-conformité des conclusions du Comité et la question sur la garantie de l'égalité de traitement des résidents des autres États membres, quant à l'*assistance financière*, nous entendons qu'en ce qui concerne les aides établies dans l'article 25 du Royal Décret 395/2007, du 23 Mars, réglementant le sous-système de formation professionnelle pour l'emploi, il n'y a pas d'éléments discriminatoires pour les participants dans les actions de formation adressées essentiellement aux chômeurs, qui peuvent aller de pair avec ces aides, constituées par :

- Bourses, qui pourront recevoir les personnes en chômage avec une invalidité (art.25 de l'Ordre TAS/18/2008, de 7 Mars, qui développe le R.D. 395/2007).
- Aides de transport, entretien et logement (art.26 du même Ordre).
- Aides à la conciliation de l'attention aux enfants de moins de 6 ans ou aux personnes de la famille dépendantes, avec l'assistance à la formation (art. 26 de l'Ordre TAS/18/2008). »

127. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

### **CSE 10§4 ROYAUME-UNI**

« Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 10§4 de la Charte au motif que les ressortissants des autres Etats parties qui résident légalement ou travaillant régulièrement au Royaume-Uni ne bénéficient pas d'une égalité de traitement en ce qui concerne les droits et charges et l'assistance financière à la formation. »

128. Le représentant du Royaume-Uni apporte des éclaircissements sur la situation des étudiants étrangers ressortissants d'Etats hors EEE, qui se voient réclamer des frais de scolarité plus élevés que les nationaux, à moins qu'ils n'aient séjourné régulièrement au Royaume-Uni pendant au moins trois ans avant d'entamer leurs études. Il fait observer qu'il appartient aux universités de prendre, en toute autonomie, les décisions relatives à la réduction des frais de scolarité et à l'octroi de prêts ou de bourses. Les étudiants étrangers ne paient donc pas automatiquement des droits plus élevés – c'est à l'université d'en fixer le montant au cas par cas. Le Royaume-Uni est l'un des pays d'Europe qui attirent le plus d'étudiants étrangers. Le montant des frais de scolarité varie d'un établissement à l'autre, selon la filière choisie (littéraire ou scientifique). Le représentant ajoute que dans la mesure où l'enseignement est financé par des fonds publics, une condition de durée de résidence de trois ans semble raisonnable et équilibrée.

129. La représentante de la République tchèque estime que, pour ce qui est des frais de scolarité, le cas du Royaume-Uni est comparable à celui de l'Autriche et de la Slovaquie, mais, contrairement à l'Autriche, aucun effort n'est fait ici pour diminuer le montant des droits demandés aux étudiants étrangers résidant légalement sur le territoire depuis moins de trois ans.

130. Le Comité gouvernemental se dit préoccupé par la durée de trois années de résidence qui est exigée, ainsi que par le traitement discriminatoire dont sont l'objet certains étudiants étrangers pour l'obtention d'une réduction des frais de scolarité ; il presse le Gouvernement de prendre des mesures pour mettre la situation en conformité.

## **Article 15§1 – Education et formation des personnes handicapées**

### **CSE 15§1 DANEMARK**

« Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif que, pendant la période de référence, il n'existait pas de législation protégeant explicitement les personnes handicapées contre la discrimination dans l'éducation. »

131. La représentante du Danemark fait savoir que la loi relative à l'éducation des jeunes ayant des besoins particuliers est entrée en vigueur en août 2007. Elle précise que ce texte concerne les jeunes présentant des lésions cérébrales, un handicap mental ou physique, ou des déficiences multiples qui ne leur permettent pas de suivre un enseignement en milieu ordinaire. Aux termes de la loi, un enseignement spécial doit être dispensé gratuitement aux jeunes dans toutes les municipalités, quel que soit le degré de leur handicap.

132. La représentante du Danemark souligne que, depuis février 2009, les filières d'enseignement spécial accueillent 2 000 jeunes enfants et que leur nombre devrait augmenter. Elle indique que ces filières font l'objet d'une évaluation constante et qu'il peut être fait appel des décisions des autorités municipales quant au contenu des programmes éducatifs devant la Commission de l'enseignement spécial.

133. Enfin, elle assure au Comité que le Danemark fournira toutes informations utiles qui permettront d'établir que les étudiants handicapés bénéficient effectivement du soutien qui leur est nécessaire pour pouvoir intégrer les filières éducatives ordinaires sur un pied d'égalité avec les autres jeunes.

134. A la question du Secrétariat qui lui demande si la nouvelle loi protège expressément les personnes handicapées contre la discrimination dans l'éducation, la représentante du Danemark répond par la négative. Elle souligne néanmoins que le principe d'égalité de traitement est inscrit dans les lois et arrêtés relatifs à l'éducation. Elle précise aussi que le Danemark a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

135. Le Comité gouvernemental invite le Danemark à fournir dans son prochain rapport toutes informations utiles sur la protection contre la discrimination fondée sur le handicap en matière d'éducation et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS sur l'article 15§1 de la Charte.

### **CSE 15§1 GRECE**

« Le Comité conclut que la situation de la Grèce n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation protégeant explicitement les personnes handicapées contre la discrimination dans l'éducation. »

136. La représentante de la Grèce fait savoir que le Parlement a adopté en octobre 2008 un texte (loi n° 3699/2008) qui protège expressément les personnes handicapées contre la discrimination, notamment dans le domaine de l'éducation. La nouvelle loi a harmonisé la législation existante concernant les personnes handicapées et l'a complétée afin de la rendre conforme aux obligations internationales en matière de droits de l'homme. Elle sera exposée dans le prochain rapport.

137. Le Comité gouvernemental se félicite de l'évolution de la législation grecque et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS concernant l'article 15§1 de la Charte.

### **CSE 15§1 ISLANDE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation protégeant explicitement les personnes handicapées contre la discrimination dans l'éducation et la formation. »

138. La représentante de l'Islande fait savoir que des propositions concernant la législation antidiscriminatoire ont été présentées au Ministre des Affaires sociales et de la Sécurité sociale début 2009. Un projet de loi établi sur la base de ces propositions et appelé à instituer une législation antidiscriminatoire mettant en œuvre les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE de l'Union européenne sera présenté au Parlement en 2009/2010. Elle assure que les conclusions du CEDS en la matière seront prises en considération lors de l'élaboration de ce projet de loi.

139. Le représentant de CES souligne que ce n'est pas la première fois que l'Islande annonce qu'une législation antidiscriminatoire est en préparation, sans qu'elle se concrétise. Il se demande donc pourquoi il en serait autrement cette fois.

140. La représentante de l'Islande répond que le texte en question a été officiellement soumis au Ministre, alors que tel n'avait pas été le cas des précédentes propositions. En outre, s'agissant plus particulièrement de la protection contre la discrimination en matière d'éducation et de formation, elle fait remarquer que le Parlement a adopté en 2008 deux nouvelles lois, l'une sur la scolarité obligatoire, l'autre sur l'enseignement secondaire, qui contiennent des dispositions relatives aux droits des élèves ayant des besoins particuliers. Elle déclare en outre que le Ministre de l'Education, des Sciences et de la Culture devrait mettre en place des dispositions réglementaires pour préciser les modalités d'application de ces lois et les voies de recours offertes.

141. Le Comité gouvernemental se félicite de l'évolution de la situation en Islande et invite le Gouvernement à adopter la législation antidiscriminatoire en question. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS sur l'article 15§1 de la Charte.

### **CSE 15§1 LUXEMBOURG**

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire soit effectivement garantie en matière de formation. »

142. Le représentant du Luxembourg a fourni les informations suivantes:

**1) Evolution du nombre d'heures réservées à l'assistance en classe  
des enfants à handicap  
(Service rééducatif ambulatoire)**

Année	heures
1994/1995	678
1995/1996	858
1996/1997	1177
1997/1998	1477
1998/1999	2015
1999/2000	2277
2000/2001	2917
2001/2002	2937
2002/2003	2937
2003/2004	2937
2004/2005	2937
2005/2006	2937
2006/2007	3017
2007/2008	3067
2008/2009	3067

À l'heure actuelle (année scolaire 2008/2009) 432 élèves à handicap intégrés dans une classe de l'enseignement ordinaire bénéficient d'une assistance en classe. En dehors des heures scolaires le Service rééducatif ambulatoire offre en plus des ateliers d'apprentissage et des masters rééducatives.

Le nombre des heures d'assistance a augmenté au fil des années, mais elles ont été recentrées sur les enfants à handicap et/ou à besoins spécifiques. Suite à la gestion du contingent de ces ressources par les cmpp régionales (ou la CMPP Nationale, en ce qui concerne l'enseignement secondaire) un nombre plus restreint d'élèves bénéficie d'un nombre plus important d'heures d'assistance.

## 2) Evolution de la population scolaire des écoles de l'Education différenciée (1999-2007)

	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Institut pour IMC	61	61	63	62	59	66	65	62
Institut pour Enfants Autistiques	37	37	39	35	29	35	41	41
Centris d'observation Olin	6	8	7	7	7	7	8	6
Centris d'observation Pélarage	16	17	11	16	16	20	20	19
Centris d'Intégration Sociale	9	8	5	11	11	11	11	11
<b>Total - Instituts spécialisés</b>	<b>129</b>	<b>131</b>	<b>125</b>	<b>131</b>	<b>122</b>	<b>139</b>	<b>145</b>	<b>139</b>
Centre d'éducation différenciée Clervaux	18	22	22	26	27	26	23	29
Centre d'éducation différenciée Differdange	13	13	15	15	21	22	22	24
Centre d'éducation différenciée Eschtranch	19	24	27	27	27	28	29	28
Centre d'éducation différenciée Eschvalzette	61	79	69	92	93	95	69	65
Centre d'éducation différenciée Luxembourg	47	48	51	52	55	51	51	51
Centre d'éducation différenciée Rudange	19	20	18	20	18	18	17	17
Centre d'éducation différenciée Rueser	13	14	17	16	13	13	15	14
Centre d'éducation différenciée Rumelange	17	15	15	14	15	15	13	17
Centre d'éducation différenciée Rumlange	41	36	37	36	40	30	37	35
Centre d'éducation différenciée Ronch/Cyrc	43	51	55	49	47	46	42	44
Centre d'éducation différenciée Wierken								
<b>Total - Centres d'éducation différenciés</b>	<b>311</b>	<b>322</b>	<b>346</b>	<b>347</b>	<b>356</b>	<b>344</b>	<b>339</b>	<b>344</b>
Centre de propédeutique prof. Clervaux	28	23	24	16	18	15	16	9
Centre de propédeutique prof. Wallelange	28	29	28	29	21	24	23	21
Centre de propédeutique prof. Wierken	50	49	42	46	31	20	24	19
<b>Total - Centres de propédeutique prof.</b>	<b>106</b>	<b>101</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>63</b>	<b>49</b>
<b>Total - Education différenciée (Ecoles)</b>	<b>646</b>	<b>664</b>	<b>663</b>	<b>671</b>	<b>646</b>	<b>650</b>	<b>647</b>	<b>632</b>

4) Des 512 élèves inscrits dans une école de l'Education différenciée, une centaine fréquemment des classes de cohabitation (cf. relevé en annexe). Les classes de cohabitation sont dirigées par des titulaires de l'Education différenciée, mais elles fonctionnent au sein d'un bâtiment scolaire ordinaire.

### 3) Les classes de cohabitation (2007/2008)

Intégration d'un groupe d'élèves d'un centre d'éducation différenciée ou institut spécialisé dans un bâtiment d'une école de l'enseignement primaire

Centre ou institut	classes	élèves
Centre d'éducation différenciée à Clervaux	1	5
Centre d'éducation différenciée à Esch-sur-Alzette	2	12
Centre d'éducation différenciée à Luxembourg	6	38
- Uelzecht Lycée	2	16
- Bartange	2	14
- Batty Weber	2	8
Centre d'éducation différenciée à Redange	1	7
Centre d'éducation différenciée à Marken	1	4
Institut pour enfants autistiques et psychotiques	7	36
- Cessange	1	6
- Batty Weber	1	3
- Henri 7	3	14
- Lycée Michel Rodange	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>102</b>

### Répartition des élèves par tranche d'âge

Le tableau reprend les élèves scolarisés dans les centres et instituts spécialisés de l'Education différenciée, à l'exception de l'institut pour déficients visuels qui travaille en ambulatoire.

Âge	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07
3	2	-	-	3	1
4	8	5	8	8	10
5	15	7	10	14	11
6	10	13	11	14	16
7	21	19	19	17	27
8	29	37	32	28	25
9	33	50	46	39	35
10	59	44	52	49	48
11	44	57	53	54	50
12	64	56	60	57	62
13	75	63	63	64	56
14	47	64	62	60	61
15	49	34	47	57	53
16	25	29	23	36	41
17	7	16	15	16	24
18	4	8	7	11	14
> 18	74	71	38	27	13
<b>Total</b>	<b>563</b>	<b>571</b>	<b>546</b>	<b>550</b>	<b>547</b>

143. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

## CSE 15§1 POLOGNE

« Le Comité conclut que la situation en Pologne n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire soit effectivement garantie en matière d'éducation et de formation. »

### 144. La représentante de la Pologne a fourni les informations suivants:

*« La Pologne rappelle que le paragraphe 1 de l'article 15 de la Charte sociale européenne concerne les questions de la formation professionnelle :*

*„En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale, les Parties contractantes s'engagent :*

*1. à prendre des mesures appropriées pour mettre à la disposition des intéressés des moyens de formation professionnelle, y compris, s'il y a lieu, des institutions spécialisées de caractère public ou privé.»*

*L'analyse du système d'éducation en général telle que entreprise par des experts indépendants dépasse le champ matériel de l'article 15 paragraphe 1. Cette analyse est justifiée en relation avec le paragraphe 1 de l'article 15 de la Charte sociale européenne révisée qui prévoit l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle. La Pologne n'est pourtant pas liée par les dispositions de la Charte sociale européenne révisée. Ainsi, la réponse à la conclusion négative ne concerne que la question de la formation professionnelle des personnes handicapées.*

#### *1/ Principes*

La loi du 7 septembre 1991 sur le système d'enseignement garantit à tous les enfants l'accès à l'éducation. Le règle est que l'éducation, tant générale que professionnelle, est assurée dans le milieu ordinaire. La formation des enfants handicapés est donc assurée dans des écoles ordinaires et dans des écoles ordinaires avec des classes d'intégration ou bien dans des écoles d'intégration. Elle est organisée à chaque niveau d'éducation, aussi proche de leur domicile que possible, de manière à intégrer les enfants handicapés et valides.

C'est dans des cas particuliers que les élèves handicapés sont dirigés vers des écoles spéciales si leur capacités les empêchant de suivre l'éducation/la formation dans le milieu ordinaire.

#### *2/ Formation professionnelle*

Après avoir terminé l'éducation générale (niveau collège), les enfants handicapés peuvent continuer l'éducation aux écoles suivantes :

- école professionnelle dont la durée de formation est de 2 ans au minimum et 3 ans au maximum et l'achèvement de cette éducation est attesté par le certificat d'aptitude professionnelle,
- lycée général dont la durée de formation est de 3 ans (baccalauréat),
- lycée profilé de formation professionnelle générale dont la durée de formation est de 3 ans (baccalauréat),
- lycée technologique dont la durée de formation est de 4 ans (baccalauréat),
- lycée général supplémentaire pour les diplômés des écoles professionnelles, dont la durée de formation est de 2 ans (baccalauréat),
- lycée technologique supplémentaire dont la durée de formation est de 3 ans (baccalauréat),
- école post-bac dont la durée de formation est de 2,5 ans au maximum (certificat d'aptitude professionnelle),
- école professionnelle spéciale dont la durée de formation est de 3 ans pour les élèves avec handicaps mentaux moyens ou sérieux et pour les élèves avec handicaps combinés (diplôme d'aptitude professionnelle).

La décision concernant le choix de l'école est prise par les parents/tuteurs qui, dans la plupart des cas, optent pour une école ordinaire ou une école d'intégration.

Dans le cas des élèves avec des handicaps sensoriels (malentendants, malvoyants, avec des handicaps moteurs) la formation secondaire organisée aux écoles ordinaires ou d'intégration (lycée général, lycée technologique, école professionnelle) fait règle. L'exception concerne les enfants avec l'handicap mental léger ou avec l'handicap mental léger et des handicaps combinés (enfants malentendants, malvoyants, autistiques, avec handicaps moteurs coexistants). On observe que vu les besoins spécifiques et capacités limitées de ces enfants, les parents de ces élèves choisissent plus souvent les écoles professionnelles spéciales.

#### *3/ Formation spéciale*

Dans son article 71b la loi sur le système d'enseignement prévoit que l'éducation spéciale est garantie aux enfants qui nécessitent l'éducation organisée d'une façon spéciale et l'application des méthodes de travail appropriées. Elle est adaptée à leur handicap pour permettre un enseignement qui leur est

accessible et qui répond à leurs besoins. En plus elle vise à la réadaptation et l'intégration sociale. Cette formation spéciale est organisée à chaque étape d'éducation.

Son organisation est détaillée dans :

- le règlement du Ministre de l'Education Nationale et du Sport du 18 janvier 2005 sur les conditions d'organisation de la formation, de l'éducation et des soins pour les enfants handicapés et inadaptés socialement dans les écoles maternelles, écoles et classes ordinaires ou d'intégration et

- le règlement du Ministre de l'Education Nationale et du Sport du 18 janvier 2005 sur les conditions d'organisation de la formation, de l'éducation et des soins pour les enfants handicapés et inadaptés socialement dans les écoles maternelles, écoles et classes spéciales et centres spéciaux.

Les parents (tuteurs) peuvent demander un organe local compétent pour l'éducation d'organiser la formation spéciale. La condition est que les parents/tuteurs doivent obtenir une décision concernant la nécessité d'assurer à un enfant l'éducation spéciale ou individuelle. Une telle décision est délivrée par la commission du centre psychopédagogique.

La décision définit :

- les modalités de formation, les formes de stimulation, de resocialisation, de thérapie, de réadaptation, de développement des capacités potentielles de l'enfant et d'autres formes d'assistance psychopédagogique ;

- les formes de formation spécialisée les plus efficaces pour l'enfant: école ordinaire, école d'intégration ou classe d'intégration, école spéciale ou classe spéciale.

La décision concernant l'éducation individuelle définit :

- les conditions de formation et de participation à la vie scolaire, les formes de stimulation, de resocialisation, de thérapie, de réadaptation, de développement des capacités de l'enfant et d'autres formes d'assistance psychopédagogique ;

- la mesure dans laquelle l'enfant participera aux cours organisés à l'école ou à titre individuel, si son état de santé rend difficile l'accès à l'école;

- les possibilités de continuer la formation professionnelle en ce qui concerne l'élève de l'école professionnelle.

La commission est composée du directeur du centre psychopédagogique ainsi que d'un psychologue, d'un pédagogue et d'un médecin. D'autres spécialistes peuvent participer si nécessaire. Egalement, le demandeur peut participer à la séance de la commission et présenter son avis. Ainsi, les hauts standards dans l'examen et la prise de décisions sont assurés.

La commission détermine en détail les formes de formations en définissant le type de l'école (ordinaire, d'intégration, spécialisée) et le niveau de l'école (primaire, collège, lycée – par exemple professionnel). Le type de formation professionnelle à suivre n'est pas déterminé, cette tâche appartenant au psychologue et au conseiller professionnel de l'école et du centre psychopédagogique. Si le choix des parents tombe sur une école professionnelle, l'opinion du médecin du travail est nécessaire.

La décision concernant la formation spéciale est délivrée pour une durée déterminée, c'est à dire pour l'année scolaire, l'étape de formation ou la période de formation dans une école, selon la situation particulière de l'enfant.

Comme il a été déjà dit l'accès à l'école spéciale est possible uniquement si l'enfant s'est vu délivrer la décision concernant la nécessité de lui assurer l'éducation spéciale. La discrétion dans les décisions sur l'éducation et la formation des enfants est exclue.

La formation des enfants handicapés est surveillée par le dirigeant de l'enseignement. Si le fonctionnement de l'établissement scolaire n'est pas conforme à la loi, l'organe de surveillance peut:

- ordonner par la décision d'éliminer la violation dans un délai imparti,
- donner une recommandation dans le cadre des compétences de surveillance.

Si le directeur de l'établissement scolaire n'élimine pas la violation dans le délai imparti, l'organe de surveillance dépose auprès de l'organe qui administre l'établissement scolaire la demande de révoquer le directeur de l'établissement scolaire à la fin de l'année scolaire ou au cours de l'année scolaire, sans préavis. L'organe qui administre l'établissement scolaire doit satisfaire à la demande de l'organe de surveillance.

Le Ministre de l'Education Nationale a instauré en 2008 un groupe chargé d'élaborer la conception de changements organisationnels et de curricula de la formation professionnelle. Dans ce cadre la question de la formation des personnes ayant des besoins spéciaux a été discutée en février 2009. Des propositions finales sont attendues pour la fin 2009 pour que la réforme puisse entrer en vigueur en 2012.

En examinant l'état actuel de la formation professionnelle offerte aux personnes avec handicaps mentaux légers on a mis accent sur la nécessité d'améliorer l'orientation professionnelle dans des écoles comme ayant l'importance primordiale pour les choix futurs de la carrière professionnelle et

l'intégration sociale. Il y a plusieurs étapes de cette orientation, qui suivent le développement des capacités de l'enfant, le premier étape de l'orientation étant assuré dans le cadre de la procédure de prise de la décision concernant la nécessité d'assurer à l'enfant l'éducation spéciale. Des propositions pour améliorer le système de l'orientation professionnelle ont été discutées (modification des curricula, nouvelles techniques d'appui, formation des personnes assurant l'orientation) ainsi que les propositions concernant la formation elle-même (classification des professions, système d'acquisition de nouvelles qualifications et de leur attestation, y compris examens professionnels).

Au sein du Ministère de l'Education Nationale on a établi un groupe d'experts compétent pour des question de éducation spéciale (y compris la formation professionnelle spéciale) qui est chargé de continuer le travail sur des propositions exposées.

Données statistiques

En analysant des données statistiques, surtout en comparant le nombre des élèves aux écoles ordinaires et aux écoles spécialisées et aux étapes suivantes d'éducation, il faut tenir en compte que conformément à la législation en vigueur il est possible d'individualiser le cours de la formation, en allongeant la formation par exemple (toute étape de formation peut être allongée au moins d'un an, la formation de l'élève handicapé au collège peut être allongée jusqu'à l'âge de 21 ans), le nombre des enfants à l'étape suivante de formation peut différer fortement du nombre des enfants se trouvant sur l'étape précédente.

Elèves handicapés aux écoles ordinaires

	2004/2005	2005/2006
Lycée général	4.794	4.746
Ecole professionnelle	6.026	5.092

Année scolaire 2006/2007	
Lycée général	2.083
Lycée profilé	823
Ecole professionnelle	1.499
Lycée technologique	658
Ecoles artistiques	69
Ecole post-bac	135

Elèves handicapés aux écoles spéciales

	2004/2005	2005/2006
Lycée général	1.089	1.178
Ecole professionnelle	25.141	22.983

Année scolaire 2006/2007	
Lycée général	767
Lycée professionnel	577
Ecole professionnelle	17.777
Ecole préparant au travail	6.691
Lycée technologique	912
Ecole post-bac	409

Classes aux écoles spéciales

	2004/2005	2005/2006
Lycée général	105	119
Ecole professionnelle	2.211	2.040

145. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### CSE 15§1 SLOVAQUIE

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire soit effectivement garantie en matière d'éducation et de formation. »

146. Le représentant de la Slovaquie reconnaît qu'à la suite de quelques problèmes avec l'Office des Statistiques, il s'est avéré difficile de fournir au CEDS les données qui lui étaient nécessaires pour se prononcer sur l'intégration des personnes handicapées en

milieu ordinaire en matière d'éducation et de formation. Ces données, à présent disponibles, seront communiquées au CEDS.

147. Sur la question de la définition du handicap, qui a été soulevée dans les Conclusions XVIII-2 et XIX-1, le représentant de la Slovaquie précise que la législation de son pays (loi n° 448/2005 relative aux aides pécuniaires destinées à compenser un handicap grave, par ex.) ne s'appuie pas sur la définition du handicap retenue par l'OMS (Classification internationale du fonctionnement - CIF 2001); elle renvoie à la définition de la Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes (CIM).

148. En réponse à une question du Président, le représentant de la Slovaquie explique que les « foyers spéciaux » où sont placés certains enfants souffrant de graves problèmes de santé sont considérés comme des « institutions d'éducation spécialisée » qui dispensent un enseignement adapté à la situation de chacun.

149. Le Comité gouvernemental invite la Slovaquie à fournir dans son prochain rapport les statistiques et informations pertinentes concernant l'enseignement ordinaire et l'enseignement spécial, et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS sur l'article 15§1 de la Charte.

### **CSE 15§1 ESPAGNE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 15§1 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire soit effectivement garantie en matière d'éducation et de formation. »

150. La représentante de l'Espagne communique les données chiffrées demandées par le CEDS et assure qu'elles lui seront dûment transmises. Elle fournit également des informations sur la mise en œuvre du II<sup>e</sup> Plan d'action pour les personnes handicapées (2003-2007) et du 1<sup>er</sup> Plan national en matière d'accessibilité (2004-2012). Ces renseignements seront également transmis au CEDS.

151. Le Comité gouvernemental invite l'Espagne à fournir dans son prochain rapport les informations et données chiffrées dont le CEDS a besoin pour déterminer si le droit à l'éducation et à la formation est effectivement garanti aux personnes handicapées. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS sur l'article 15§1 de la Charte.

## **Article 15§2 – Emploi des personnes handicapées**

### **CSE 15§2 REPUBLIQUE TCHEQUE**

« Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation interdisant explicitement la discrimination relative au handicap dans le domaine de l'emploi. »

152. La représentante de la République tchèque explique que le projet de loi interdisant expressément la discrimination dans l'emploi fondée, entre autres motifs, sur le handicap a été adopté par la Chambre des Députés et par le Sénat en 2008, mais le Président tchèque y a opposé son veto. Le texte est ensuite revenu devant la Chambre des Députés, où il acquerra force de loi pour autant qu'il obtienne 101 voix (majorité absolue). Le Président ne pouvant utiliser son veto qu'une seule fois, il ne pourra plus bloquer

l'adoption de la loi. La représentante de la République tchèque estime que, compte tenu des pressions exercées également par l'Union européenne pour que ce texte soit voté, il devrait l'être avant les prochaines élections (octobre 2009).

153. Les représentants de la Lituanie, du Portugal, de la Roumanie et de la CES considèrent qu'il faudrait adresser un message fort au Gouvernement pour qu'il incite le Parlement à adopter la législation antidiscriminatoire.

154. En réponse à une question de la représentante de l'Estonie, la représentante de la République tchèque précise que la loi n° 435/2000 relative à l'emploi interdit la discrimination dans l'emploi fondée, entre autres motifs, sur l'« état de santé ». Elle explique que les termes tchèques utilisés dans le texte de la loi correspondent davantage au « handicap » qu'à l'« état de santé ». Le prochain rapport précisera en tout état de cause la définition du handicap demandée par le CEDS.

155. Le Comité gouvernemental prend note des éclaircissements fournis et appelle instamment la République tchèque à adopter dès que possible la législation antidiscriminatoire.

### **CSE 15§2 ISLANDE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Islande n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'existe pas de législation interdisant explicitement la discrimination relative au handicap dans le domaine de l'emploi. »

156. La représentante de l'Islande renvoie à son intervention relative à l'article 15§1 sur l'évolution de la situation concernant le projet de loi contre la discrimination.

157. Le Comité gouvernemental se félicite de l'évolution de la situation en Islande et l'invite à adopter la législation antidiscriminatoire. Dans l'intervalle, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS sur l'article 15§2 de la Charte.

### **CSE 15§2 LUXEMBOURG**

« Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées se voient garantir de manière effective l'égalité d'accès à l'emploi. »

#### Motif de non-conformité (pour la première fois)

158. Le représentant du Luxembourg se réfère aux informations fournies en réponse à la conclusion de non-conformité pour la première fois sous l'article 15§1.

159. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

### **CSE 15§2 POLOGNE**

« Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif que la législation antidiscriminatoire relative à l'emploi ne pose pas l'obligation de procéder à un aménagement raisonnable du lieu de travail. »

160. La représentante de la Pologne reconnaît que les informations présentées dans le rapport n'indiquent pas quelle disposition fait obligation de procéder à un aménagement raisonnable du lieu de travail. Elle fait valoir que cette obligation légale est très difficile à identifier, car elle figure dans un règlement du 26 septembre 1997 relatif à l'application de

la loi en matière de santé et de sécurité au travail. Elle promet de donner des explications plus claires à ce sujet dans le prochain rapport qui sera remis au CEDS. Cela étant, elle signale aussi qu'une nouvelle législation antidiscriminatoire est en préparation et que ce texte fera ressortir plus clairement l'obligation de procéder à un aménagement raisonnable du lieu de travail.

161. En réponse à une question de la représentante de la Belgique, la représentante de la Pologne indique que le Code du travail offre des voies de recours à ceux qui s'estiment victimes d'une discrimination illicite dans l'emploi.

162. Les représentantes de la Roumanie et de la Lituanie considèrent qu'il faut encourager la Pologne à adopter la législation antidiscriminatoire. Le représentant de la CES estime pour sa part qu'il conviendrait d'adresser un message fort concernant l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables, car il ressort de la conclusion du CEDS que les dispositions existantes du droit polonais en la matière sont vagues.

163. Le Comité gouvernemental encourage la Pologne à fournir tous les éclaircissements nécessaires dans son rapport et l'appelle avec insistance à adopter la législation antidiscriminatoire contenant l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables.

#### **CSE 15§2 SLOVAQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte, au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées se voient garantir de manière effective l'égalité d'accès à l'emploi. »

164. Le représentant de la Slovaquie reconnaît que le système des quotas obligatoires n'est pas efficace et que les employeurs préfèrent acheter des biens produits par des personnes handicapées plutôt que de recruter du personnel handicapé selon les quotas exigés. Il ne dispose donc d'aucun chiffre en la matière. Il fournit toutefois des données sur le nombre de demandeurs d'emploi handicapés et fait état des mesures actives en faveur de l'emploi mises en œuvre dans le cadre de la loi sur les services de l'emploi pour encourager le placement des personnes handicapées. Il souligne en particulier qu'en 2008: (i) les employeurs ont créé 731 emplois pour des personnes handicapées; (ii) 189 personnes handicapées ont conservé leur emploi auprès de 33 employeurs; (iii) 333 nouveaux emplois ont été créés pour les personnes handicapées désireuses de s'installer à leur compte.

165. Le représentant de la CES demande quels sont, parmi les emplois précités, ceux qui relèvent des emplois ordinaires et ceux qui concernent des emplois protégés. Il revient également sur la question du CEDS concernant le rôle des syndicats dans l'emploi protégé et demande s'il est possible de connaître le pourcentage de personnes handicapées qui intègrent le marché ordinaire du travail après avoir travaillé dans un emploi ou un atelier protégé.

166. Le représentant de la Slovaquie assure que ces explications figureront dans le prochain rapport.

167. Le Comité gouvernemental invite la Slovaquie à fournir dans son prochain rapport les statistiques et informations utiles concernant l'égalité d'accès à l'emploi pour les personnes handicapées dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS sur l'article 15§2 de la Charte.

## CSE 15§2 ESPAGNE

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 15§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les personnes handicapées se voient garantir de manière effective l'égalité d'accès à l'emploi. »

### 168. La représentante de l'Espagne a fourni les informations suivantes:

« Moyennant la Loi 62/2003, de 30 Décembre sur les mesures fiscales et l'ordre social (*Chapitre III. Mesures pour l'application du principe d'égalité de traitement*) est transposée la Directive 2000/87/CE, qui établit un cadre général pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, établissant ladite Loi le commandement d'introduire dans la législation espagnole le principe d'égalité de traitement et d'opportunités.

Dans ce sens, l'article 38 de ladite Loi établit :

**Article 38.** *Modifications de la Loi 13/1982, de 7 Avril, sur l'Intégration Sociale des handicapés.*

*Un .L'article 37 de la Loi 13/1982, de 7 Avril, est rédigé de la manière suivante:*

*1. La finalité essentielle de la politique d'emploi de travailleurs handicapés sera leur intégration, en conditions qui garantissent l'application du principe d'égalité de traitement, dans le système ordinaire du travail, ou, à défaut, leur incorporation dans le système productif moyennant une formule spéciale de travail protégé, mentionnée dans l'article 41.*

*2. Aux effets de ce qui est stipulé dans le paragraphe précédent, on entendra par principe d'égalité de traitement l'absence de toute discrimination directe et indirecte fondée sur l'handicap.*

*3. Il y aura discrimination directe lorsque la personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en situation analogue à cause de son handicap.*

*Il y aura discrimination indirecte lorsqu'une disposition légale ou réglementaire, une clause conventionnelle ou contractuelle, un accord individuel ou une décision unilatérale de l'employeur, apparemment neutres, puissent produire un désavantage spécial aux personnes handicapées par rapport à d'autres personnes, à condition qu'objectivement elles ne répondent pas à une finalité légitime et que les moyens pour l'obtention de cette finalité ne soient pas appropriés et nécessaires, ou sauf que l'employeur se voit obligé à adopter des mesures appropriées, en fonction des nécessités de chaque situation concrète et en accord avec l'article 37 bis de la présente Loi, pour éliminer les désavantages qui suppose cette disposition, clause, accord ou décision.*

*Deux. Un nouveau article 37 bis est introduit dans la Loi 13/1982, de 7 Avril, avec la rédaction suivante :*

*1. Pour garantir la pleine égalité dans le travail, le principe d'égalité de traitement n'empêchera pas le maintien ou l'adoption des mesures spécifiques adressées à prévenir ou compenser les désavantages produites à cause du handicap.*

*2. Les employeurs sont obligés à adopter les mesures nécessaires pour l'adaptation du poste du travail et l'accessibilité à l'entreprise, en fonction des nécessités de chaque situation concrète, afin de permettre aux personnes handicapées l'accès à l'emploi, la réalisation de leur travail, progresser professionnellement et accéder à la formation, sauf que ces mesures supposent une charge excessive pour l'employeur.*

*Pour déterminer si une charge est excessive il faudra tenir compte si elle est palliée en un degré suffisant par les mesures, aides ou subventions publiques pour personnes handicapées, de même que les coûts financiers et d'un autre type que les mesures impliquent et la taille et le chiffre d'affaires total de l'organisation ou entreprise.*

*De même, l'article 41 de cette Loi envisage ce qui suit :*

**Article 41.** *Modifications du texte refondu de la Loi sur Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social, approuvé par Royal Décret Législatif 5/200, de 4 août.*

*Un. Le paragraphe 12 de l'article 8 de la Loi sur Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social est rédigé de la manière suivante :*

*12. Les décisions unilatérales de l'employeur qu'impliquent des discriminations directes ou indirectes défavorables par raison d'âge ou handicap ou favorables ou adverses en matière de rétributions, journées de travail, formation, promotion et d'autres conditions de travail, par des circonstances de sexe, origine, raciale ou ethnique, état civil, condition sociale, religion ou convictions, idées politiques, orientation sexuelle, adhésion ou non aux syndicats et à leurs accords, relation de famille avec d'autres travailleurs dans l'entreprise ou langue à l'intérieur de l'État espagnol, ainsi que les décisions de l'employeur qui supposent un traitement défavorable des travailleurs comme réaction contre une réclamation réalisée dans l'entreprise ou contre une action en justice adressée à exiger le respect du principe d'égalité de traitement et non discrimination.*

*Deux. Il est ajouté un paragraphe 13 bis à l'article 8 de la Loi sur Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social, qui est maintenant rédigé de la manière suivante :*

13 bis. L'harcèlement en raison de l'origine raciale ou ethnique, religion ou convictions, handicap, âge et orientation sexuelle, lorsque ceci se produise à l'intérieur du domaine des facultés de la direction de l'entreprise, n'importe qui est le sujet active de cet harcèlement, à condition que, l'employeur ait eu connaissance et n'as pas adopté les mesures nécessaires pour l'empêcher.

Trois. Le paragraphe 2 de l'article 16 de la Loi sur Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social, est rédigé maintenant dans les termes suivants :

2. Établir des conditions, moyennant la publicité, la diffusion ou par n'importe quel autre moyen, qui constituent des discriminations favorables ou adverses pour l'accès à l'emploi par des raisons de sexe, origine raciale ou ethnique, âge, état civil, handicap, religion ou convictions, opinion politique, orientation sexuelle, adhésion aux syndicats, condition sociale et langue à l'intérieur de l'État.

En ce qui concerne la demande du Comité d'apporter des données actualisées relatives au nombre de personnes avec un handicap en âge de travailler, le nombre de celles-ci qui occupent un emploi (dans le marché ordinaire de travail ou sous une structure protégée), de celles qui bénéficient d'une mesure en faveur de l'emploi, de celles qui cherchent un travail et de celles qui sont au chômage, on joint l'information suivante :

- dernières données statistiques contenant l'information demandée non reprise dans la période 2005 et 2006, et qui se rapportent à la période 2002/2003.

- Tableaux contenant l'information concernant les années 2005 et 2006

Les données concernant l'année 2005 sont les suivantes:

*Contrats temporaires de personnes avec un handicap devenus indéfinis selon le genre et tranche d'âge.*

PROV./COMUNAUTÉ	Hommes âgés de moins de 25 ans	Hommes de 25-44 ans	Hommes âgés de plus de 45 ans	Femmes âgées de moins de 25 ans	Femmes de 25-44 ans	Femmes âgées de plus de 45 ans	Total
Total	160	1197	554	67	519	204	

ANNÉE 2005 Période: Décembre

*Contrats de personnes avec un handicap selon le genre et le type de Journée de travail*

PROV./COMMUNAUTÉ	Hommes Total	Hommes Partiel	Hommes Complet	Hommes Fixe Discontinue	Femmes Total	Femmes Partiel	Femmes Complet	Femmes Fixe Discontinue	Total Total	Total Partiel	Total Complet	Total Fixe Discontinue
Total	6.647	969	5.557	121	3.369	1.134	2.108	127	10.016	2.103	7.665	248

ANNÉE: 2005 Période: Décembre

*Contrats de personnes avec un handicap selon le genre et tranche d'âge*

PROV./COMMUNAUTÉ	Hommes âgés de moins de 25 ans	Hommes de 25-44 ans	Hommes âgés de plus de 45 ans	Femmes âgées de moins de 25 ans	Femmes de 25-44 ans	Femmes âgées de plus de 45 ans	Total
Total	622	3719	2.306	364	2008	997	10.016

ANNÉE: 2005 Période: Décembre

*Contrats Temporaires de personnes avec un handicap selon le genre et tranche d'âge*

PROV./COMMUNAUTÉ	Hommes âgés de moins de 25 ans	Hommes de 25-29 ans	Hommes de 30-39 ans	Hommes de 40-44 ans	Hommes âgés de plus de 45 ans	Femmes âgées de moins de 25 ans	Femmes de 25-29 ans	Femmes de 30-39 ans	Femmes de 40-44 ans	Femmes âgées de plus de 45 años	Total
Total	1.067	1.395	2.800	1.258	2.138	575	729	1.274	538	872	12.646

ANNÉE: 2005 Période: Décembre

*Contrats temporaires de personnes avec un handicap selon le genre et type de journée de travail.*

PROV./COMMUNAUTÉ	Hommes Total	Hommes Partiel	Hommes Complet	Femmes Total	Femmes Partiel	Femmes Complet	Total Total	Total Partiel	Total Complet
Total	8.658	874	7.784	3.988	894	3.094	12.646	1.768	10.878

ANNÉE: 2005 Période: Décembre

*Contrats temporaires de personnes avec un handicap selon durée en mois*

PROV./COMMUNAUTÉ	Égal à 12 mois	Entre 12 et 18 mois	Entre 18 et 24 mois	Plus de 24 mois	Total
Total	11.419	1.104	37	86	12.646

ANNÉE: 2005 Période: Décembre

Les données concernant l'année 2006 sont les suivantes:

*Contrats de personnes avec un handicap selon le genre et tranche d'âge*

PROV./COMMUNAUTÉ	Hommes âgés de moins de 25 ans	Hommes de 25-44 ans	Hommes âgés de plus de 45 ans	Femmes âgées de moins de 25 ans	Femmes de 25-44 ans	Femmes âgées de plus de 45 ans	Total
Total	695	4240	2.792	444	2389	1.237	11.797

ANNÉE: 2006 Période: Décembre

*Contrats de personnes avec un handicap selon le genre et le type de journée de travail*

PROV./COMMUNAUTÉ	Hommes Total	Hommes Partiel	Hommes Complet	Hommes Fixe Discontinue	Femmes Total	Femmes Partiel	Femmes Complet	Femmes Fixe Discontinue	Total Total	Total Partiel	Total Complet	Total Fixe Discontinue
Total	7.727	1.119 6.475		133	4070	1.455	2.480	135	11.797	2.574	8.955	268

ANNÉE: 2006 Période: Décembre

*Contrats temporaires de personnes avec un handicap selon le genre et type de journée de travail.*

PROV./COMMUNAUTÉ	Hommes Total	Hommes Partiel	Hommes Complet	Femmes Total	Femmes Partiel	Femmes Complet	Total Total	Total Partiel	Total Complet
Total	9.953	1.255	8.698	4.822	1.401	3.421	14.775	2.656	12.119

ANNÉE: 2006 Période: Décembre

*Contrats temporaires de personnes avec un handicap devenus indéfinis selon le genre et tranche d'âge.*

PROV./COMMUNAUTÉ	Hommes âgés de moins de 25 ans	Hommes 25-44 ans	Hommes âgés de plus de 45 ans	Femmes âgées de moins de 25 ans	Femmes de 25-44 ans	Femmes âgées de plus de 45 ans	Total
Total	184	1591	860	118	828	340	3.921

ANNÉE: 2006 Période: Décembre

*Contrats temporaires de personnes avec un handicap selon durée en mois*

PROV./COMMUNAUTÉ	Égal à 12 mois	Entre 12 et 18 mois	Entre 18 et 24 mois	Plus de 24 mois	Total
Total	13.703	913	57	102	14.775

169. Le Comité invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

**Article 18§1 – Application des règlements existants dans un esprit libéral****CSE 18§1 ESPAGNE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte révisée au motif qu'il n'est pas établi que les règlements qui encadrent le droit d'exercer une activité lucrative sont appliqués dans un esprit libéral. »

170. La représentante de l'Espagne a fourni les informations suivantes:

« En ce qui concerne l'article 18§1, le CEDS manifeste que l'absence des données statistiques sur les concessions et les dénégations des autorisations de résidence et de travail ne permettent pas d'évaluer la situation en Espagne.

En ce qui concerne la question posée, concernant l'article 18.1 de manque de données statistiques sur les concessions et dénégations d'autorisations de résidence et de travail, on doit indiquer que ces données sont publiées dans les statistiques du travail publiées dans la page web du Ministère du Travail et de l'Immigration.

L'Annuaire des Statistiques du Ministère du Travail et de l'Immigration qui reprend les principales données sociales du travail reflète d'une manière exhaustive la situation et l'évolution du marché du travail espagnol, et depuis sa publication en 2004 contient, de même, les données essentielles sur l'intégration des étrangers dans le marché du travail.

En ce qui concerne les données statistiques sur les concessions et les dénégations d'autorisations de travail aux ressortissants des pays tiers, des tableaux qui incluent les autorisations résolues selon résolution (accordées et refusées) et qui apporte une vision complète sur l'évolution dans le temps (2004-2005-2006) sont attachés.

Eu égard à la question liée à l'article 18§1 sur le manque de données statistiques concernant le nombre de demandes de permis de travail et de séjour qui ont été accordés ou refusés, nous tenons à préciser que ces données peuvent être trouvées dans les statistiques de l'emploi publiées sur la page web du ministère du Travail et de l'Immigration.

Dans les Statistiques annuelles que publie ce dernier et où se trouvent rassemblées les principales données sur la situation sociale et l'emploi, on trouvera un tableau circonstancié du marché du travail espagnol et de son évolution et, depuis l'édition de 2004, également des données de base sur l'insertion des étrangers dans le marché du travail.

S'agissant des données statistiques sur l'octroi et le refus de permis de travail à des ressortissants de pays tiers, les tableaux joints indiquent le nombre de demandes qui ont été réglées par voie d'arbitrage (celles accordées et celles rejetées), donnant ainsi une description complète de l'évolution de la situation dans le temps (2004-2006). »

171. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

## **Article 18§2 – Simplification des formalités et réduction des droits et taxes**

### **CSE 18§2 SLOVAQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Slovaquie n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte aux motifs que :

- les formalités relatives à la délivrance des titres de séjour temporaire n'ont pas été simplifiées ;
- il existe deux procédures distinctes et totalement indépendantes pour la délivrance du permis de travail et du titre de séjour temporaire. »

#### Premier et deuxième motifs de non-conformité

172. Le représentant de la Slovaquie n'est pas en mesure d'annoncer de changement positif par rapport au dernier examen de la situation, tant en ce qui concerne la simplification des formalités relatives à la délivrance de titres de séjour temporaire que s'agissant de l'existence de deux procédures distinctes pour la délivrance d'un permis de travail et d'un titre de séjour.

173. Le représentant de la Slovaquie précise que depuis la ratification des accords de Schengen, les procédures administratives relatives à la délivrance de permis de travail et de séjour sont toutefois devenues plus rapides grâce à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information.

174. Une nouvelle législation devant conférer la responsabilité des questions d'immigration non plus à la police mais à l'administration civile en vue de contribuer à la

simplification des formalités imposées n'a pas encore été adoptée, elle devrait l'être prochainement.

175. A l'inverse des représentantes de la Roumanie, de la Norvège, de la Lituanie et du représentant de la CES, la représentante de la République tchèque et le représentant de l'Irlande estiment qu'il convient d'encourager la Slovaquie pour qu'elle accélère le processus d'adoption d'une nouvelle loi en la matière.

176. Le Comité gouvernemental invite instamment le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires afin de mettre la situation en conformité avec l'article 18§2 de la Charte.

### **CSE 18§2 TURQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 18§2 de la Charte au motif qu'il existe une double procédure pour la délivrance des permis de travail et des titres de séjour. »

177. La représentante de la Turquie fait état des mesures prises pour renforcer la coopération entre le ministère de l'Intérieur et le ministère du Travail et de la Sécurité sociale s'agissant des demandes de titre de séjour et de permis de travail.

178. Elle ajoute que le titre de séjour constitue un complément important du permis de travail.

179. Le titre de séjour vient s'ajouter au permis de travail et le complète. Les deux documents, qui sont ainsi liés, n'impliquent pas une double demande, mais la procédure permet un double contrôle destiné à empêcher l'immigration illégale et le travail clandestin, ainsi que la traite des êtres humains.

180. On ne peut parler en l'espèce d'une double demande, puisque les ressortissants étrangers ne doivent pas saisir deux autorités différentes ; ils remettent à la mission turque de leur pays un seul et unique formulaire de demande, accompagné de tous les documents nécessaires.

181. S'ils sont en mesure d'obtenir un visa de travail, ils seront enregistrés auprès du ministère de l'Intérieur après leur entrée en Turquie.

182. Des mesures ont été prises pour lier les deux procédures de demandes de titre de séjour et de permis de travail à présenter auprès d'une représentation diplomatique ou consulaire turque dans le pays d'origine ou de résidence du demandeur. Par ailleurs, l'utilisation de l'email en ce qui concerne les demandes devient de plus en plus courant et facilite le traitement des démarches administratives.

183. Le représentant de la CES s'interroge sur la manière dont concrètement se traduisent les mesures prises.

184. Le Comité gouvernemental prend note des informations soumises par la déléguée et demande au Gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport.

## Article 18§3 – Assouplissement des réglementations

### CSE 18§3 DANEMARK

« Le Comité conclut que la situation du Danemark n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que les règles concernant l'accès au marché national de l'emploi, l'exercice de l'emploi et les conséquences de la perte de l'emploi n'ont pas été assouplies. »

185. La représentante du Danemark indique que la loi sur les étrangers a été amendée et une nouvelle loi n° 486 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2008. Les réglementations danoises concernant les permis de séjour et de travail ont été assouplies pour la main d'œuvre étrangère provenant d'autres pays que ceux de l'UE. Le système de la carte verte (« Green Card ») a changé ; les permis de résidence et de travail sont désormais octroyés pour une durée de trois ans, ne sont plus liés à un emploi déterminé et les étrangers sont maintenant libres de changer de travail durant cette période. De plus, Le niveau d'éducation requis pour un permis de résidence et de travail est devenu un niveau de formation équivalant à un bachelors. Le salaire annuel pour l'octroi d'un permis de séjour a été ramené de 60 000€ à 50 000€. Les conditions pour un changement d'emploi ont été assouplies pour les étrangers. Les étrangers qui ont été licenciés ou qui avaient un contrat de travail à durée déterminée peuvent recevoir un permis de séjour de 6 mois pour rechercher un nouvel emploi.

186. Le Comité gouvernemental prend acte de la nouvelle législation entrée en vigueur, invite le Gouvernement à fournir des informations détaillées dans le prochain rapport et attend la prochaine appréciation du CEDS.

### CSE 18§3 ALLEMAGNE

« Le Comité conclut que la situation de l'Allemagne n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que le travailleur étranger est assujéti à un emploi déterminé auprès d'un employeur déterminé et que s'il perd son travail, il risque d'une part une réduction de la durée de son droit de séjour et d'autre part de ne pas avoir le droit de rechercher un nouvel emploi. »

187. Le représentant de l'Allemagne a fourni les informations suivantes:

« Dans sa communication de mai 2009, le gouvernement fédéral a soumis des informations supplémentaires concernant la conclusion à laquelle est parvenue une **majorité** de membres du Comité d'experts, à savoir que les dispositions juridiques régissant l'emploi rémunéré de travailleurs étrangers en Allemagne ne sont pas conformes à l'article 18§3.

Dans cette communication, le gouvernement fédéral revient sur l'évaluation que l'on doit en la matière à une **minorité** de membres dudit comité, laquelle, se fondant sur une connaissance approfondie des principes juridiques sous-jacents, considère que la situation de l'Allemagne est conforme à l'article 18§3.

Le gouvernement fédéral déplore que dans le 25<sup>e</sup> rapport certaines phrases aient été traduites de manière très vague. D'où l'impression qu'en Allemagne la durée d'un permis de séjour peut être limitée rétroactivement et que le service en charge des étrangers dispose de larges pouvoirs discrétionnaires à cet égard. Or, ce n'est pas le cas.

Après cette mise au point préalable, nous souhaitons présenter au Comité gouvernemental les éléments essentiels du dispositif allemand concernant la migration de main-d'œuvre et les simplifications dont il a fait l'objet depuis la communication du 25<sup>e</sup> rapport :

1. La législation allemande relative aux étrangers, telle que modernisée, n'a eu de cesse d'améliorer le statut de résidence des travailleurs étrangers. Depuis août 2007, par exemple, ils peuvent avoir pleinement accès au marché du travail allemand après deux années d'emploi soumis à cotisations ou après trois années de résidence légale en Allemagne. La délivrance du permis de séjour n'est plus liée dorénavant à un emploi ou à un employeur spécifiques et il n'est plus procédé dorénavant à un examen de la situation pour déterminer si des travailleurs allemands privilégiés ou des travailleurs de statut équivalent sont disponibles pour un emploi donné.

2. En cas de cessation d'une relation de travail, le service en charge des étrangers **peut** limiter rétroactivement la durée du permis de séjour. Cette possibilité doit par conséquent être considérée

comme une disposition facultative. Le service en question n'a pas l'obligation de l'appliquer. En ce sens, il est exact de dire qu'il dispose de pouvoirs discrétionnaires. Cela étant, s'il souhaite limiter la durée de séjour, la loi l'oblige à examiner préalablement tous les faits pertinents en l'espèce. Ses pouvoirs discrétionnaires sont, par conséquent, très limités et soumis à un contrôle judiciaire. C'est là un aspect important dont il faut tenir compte dans l'appréciation de la situation juridique de l'Allemagne sous l'angle de l'article 18§3.

3. Le législateur a attribué en l'occurrence un rôle majeur à la situation économique et financière des travailleurs étrangers ayant perdu ou abandonné leur emploi. Par conséquent, les travailleurs étrangers qui risquent de voir leur permis de séjour limité rétroactivement sont uniquement ceux qui, après avoir perdu leur emploi, ne sont pas à même de subvenir à leurs besoins.

4. Tous les travailleurs ayant occupé un emploi soumis à l'assurance obligatoire pendant au moins 12 mois peuvent prétendre au bénéfice de prestations de chômage pour une période allant de 6 à 24 mois (en fonction de leur âge). Leurs moyens de subsistance sont garantis. Ils n'ont donc pas lieu de craindre une limitation rétroactive de leur permis de séjour, s'ils perdent ou abandonnent leur emploi. Ils auront suffisamment de temps pour en trouver un nouveau.

5. Les travailleurs étrangers qui ne peuvent prétendre au bénéfice des prestations susmentionnées n'ont pas lieu non plus de craindre une limitation rétroactive, s'ils sont à même de subvenir à leurs besoins d'une autre manière. Ils auront, eux-aussi, suffisamment de temps pour trouver un nouvel emploi.

6. Les autres travailleurs étrangers - ceux qui n'ont pas droit à des prestations et n'ont pas d'autres ressources pour subvenir à leurs besoins- se trouveront dans une situation sociale particulièrement difficile, s'ils perdent leur emploi durant les 12 premiers mois de leur séjour de durée limitée en Allemagne. Ce point doit également être pris en compte par le service en charge des étrangers au moment de prendre une décision de limitation rétroactive.

7. Les travailleurs étrangers peuvent tenter une action en justice contre une limitation rétroactive de leur permis de séjour. La primauté du droit est par conséquent garantie dans ce domaine également. Ainsi peut-il être remédié à un usage abusif de ses pouvoirs discrétionnaires par le service en charge des étrangers.

8. Le nombre de cas dans lesquels un permis de séjour a été limité rétroactivement du fait de la perte d'emploi ne figure pas dans les statistiques des services en charge des étrangers, puisqu'il n'existe pas d'obligation de notification ou de coopération. Le gouvernement fédéral n'a pas connaissance de recours intentés par des travailleurs étrangers prétendant n'avoir pas eu suffisamment de temps pour chercher un nouvel emploi. Le nombre de cas dans lesquels, dans la pratique, un permis de séjour a été limité rétroactivement, parce qu'il n'a pu être garanti de moyens de subsistance à l'intéressé, sont probablement si peu nombreux qu'ils n'ont pas lieu d'être mentionnés.

9. La possibilité de limiter rétroactivement un permis de séjour doit cependant être maintenue afin d'éviter tout abus potentiel, c'est-à-dire pour éviter qu'un travailleur étranger ne quitte l'emploi dont procède le permis de séjour et n'en cherche un autre auprès d'un autre employeur. Pour ce qui est de la pertinence empirique de ce groupe de personnes, nous ne disposons pas non plus d'informations. »

188. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

### **CSE 18§3 ESPAGNE**

« Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte au motif que les travailleurs étrangers qui ont perdu leur emploi n'ont pas droit à une prolongation du permis de séjour qui leur laisse un délai suffisant pour rechercher un nouvel emploi. »

189. La représentante de l'Espagne présente des informations plus détaillées sur la situation. Elle précise que la législation pertinente est l'article 54 de la loi organique 4/2000, telle qu'approuvée par le décret royal 2393 du 30 décembre 2004. L'article 54 dispose qu'un travailleur étranger ayant perdu son emploi, mais ayant travaillé au moins trois mois au cours de l'année précédente, a droit au renouvellement de son permis de séjour, s'il peut prouver qu'il n'a pas été licencié pour faute et qu'il cherche activement du travail.

190. Aux représentantes de la France et de la Lituanie qui demandent si ce sont là véritablement des précisions complémentaires, la représentante de l'Espagne répond que la législation n'est certes pas nouvelle, mais qu'elle n'a pas été bien expliquée dans le rapport précédent.

191. Le Comité gouvernemental enjoint le Gouvernement de fournir toutes les informations utiles dans le prochain rapport. Entre-temps, il décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSE 18§3 TURQUIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Turquie n'est pas conforme à l'article 18§3 au motif que la réglementation régissant l'accès au marché national de l'emploi et l'exercice de l'emploi est trop restrictive.  
»

192. Concernant le premier motif, la représentante de la Turquie confirme que la situation que la CEDS a précédemment jugée non conforme à la Charte n'a pas changé. Au cours de la période de référence, le Parlement a adopté une législation atténuant les restrictions pesant sur les travailleurs étrangers indépendants, mais elle n'a pas été approuvée par le Président et se trouve donc de nouveau devant le Parlement. Le projet de loi supprime, entre autres, la condition de durée de résidence de cinq ans pour les personnes souhaitant se lancer dans une activité indépendante qui peuvent apporter la preuve de la création de dix nouveaux emplois sur le marché turc.

193. A ce propos, toutes les obligations imposées en la matière ont pour but d'empêcher l'immigration illégale et le travail clandestin ; elle ajoute, d'autre part, que les dispositions en vigueur concernant l'accès des ressortissants étrangers au marché du travail turc visent à accroître le taux d'emploi national.

194. Elle précise par ailleurs que, même si l'on envisageait d'assouplir quelque peu l'accès au marché du travail turc, la crise économique mondiale que nous traversons a créé un obstacle de taille: elle a contraint la Turquie, à l'instar de tous les autres pays, à chercher d'abord à se remettre des conséquences négatives de cette crise sur son marché du travail.

195. Les représentantes de la France et de la Hongrie font observer que la situation n'a pas changé.

196. Le représentant de la CES rappelle d'abord que c'est un cas déjà ancien de non-conformité et considère qu'en tout état de cause les amendements proposés ne permettront pas de remédier à la situation.

197. Après avoir consulté le Secrétariat, la Présidente fait observer qu'en réalité la problème des restrictions imposées aux travailleurs indépendants n'est pas si ancien, puisque la conclusion de non-conformité date de 2004.

198. Sur le second motif, le représentant de la CES demande confirmation de l'absence de changement concernant l'obligation pour le travailleur étranger de travailler pour le même employeur pendant trois ans et dans le même secteur d'activité pendant six ans.

199. Les représentants de la Lituanie, de l'Azerbaïdjan et de l'Irlande proposent d'attendre l'adoption de la nouvelle législation et d'encourager dans l'intervalle le Gouvernement turc à prendre toutes les mesures nécessaires eu égard aux deux motifs.

200. Le Comité gouvernemental encourage le Gouvernement turc à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre la situation en conformité avec la Charte révisée eu égard aux deux motifs et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSE 18§3 ROYAUME UNI**

« Le Comité conclut que la situation du Royaume-Uni n'est pas conforme à l'article 18§3 de la Charte, au motif que le travailleur étranger qui perd son emploi doit quitter le pays sans avoir la possibilité de rechercher un nouvel emploi. »

201. Le représentant du Royaume-Uni a fourni les informations suivantes:

« Pour pouvoir travailler au Royaume-Uni, les ressortissants d'Etats non membres de l'EEE ou les ressortissants suisses doivent être en possession d'un permis de travail. C'est cependant à l'employeur qu'est délivré le permis, lequel l'autorise à recruter un travailleur étranger donné à un poste donné. Le travailleur doit alors s'adresser à l'ambassade britannique de son pays de résidence pour obtenir un visa d'entrée, qui est normalement délivré parallèlement au permis de travail. Le travailleur qui perd son emploi pour une raison ou une autre n'a plus alors de permis pour travailler au Royaume-Uni et sera donc contraint de quitter le pays. Il ne peut pas transférer simplement son permis à un autre employeur ; c'est ce nouvel employeur qui doit d'abord demander un permis pour pouvoir le recruter.

Dans la pratique, si son visa d'entrée n'a pas expiré, les autorités peuvent lui accorder un délai de grâce pour trouver un autre emploi, mais il n'a pas de permis de travail et devrait donc théoriquement quitter le pays. Comme indiqué précédemment, le permis de travail est délivré à l'employeur en lui conférant le droit de recruter le travailleur en question ; il n'est pas délivré au travailleur en lui conférant le droit de travailler au Royaume-Uni. »

202. Le Comité gouvernemental invite le Gouvernement à fournir toutes les informations pertinentes dans son prochain rapport et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS

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

#### **CSE 1PA CROATIE**

« Le Comité conclut que la situation de la Croatie n'est pas conforme à l'article 1<sup>er</sup> du Protocole additionnel à la Charte au motif que le travail de nuit et l'accès aux occupations dangereuses sont interdits aux femmes d'une manière générale. »

203. La représentante de la Croatie indique qu'une nouvelle législation a été rédigée par le ministère de l'Environnement et du Travail, qui abroge l'interdiction pour les femmes de travailler de nuit, avec certaines exceptions relatives à la maternité. Ce projet de loi est actuellement devant le Parlement et devrait être adoptée avant la fin de l'année.

204. Le Comité gouvernemental prend note de cette évolution positive et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

#### **CSE 1PA REPUBLIQUE TCHEQUE**

« Le Comité conclut que la situation de la République tchèque n'est pas conforme à l'article 1<sup>er</sup> du Protocole additionnel aux motifs que:

- l'indemnisation accordée aux victimes de discrimination sexuelle qui ne souhaitent pas être réintégrées n'est pas proportionnée au préjudice subi;
- il n'est pas possible de faire des comparaisons de postes allant au-delà de l'entreprise directement concernée dans des plaintes pour inégalité de rémunération. »

### Premier et deuxième motifs de non conformité

205. S'agissant du premier motif de non-conformité, la représentante de la République tchèque indique que ses autorités ne jugent pas nécessaire d'apporter ici d'éventuelles modifications. Elle ajoute que les cas de discrimination fondée sur le sexe portés devant les tribunaux sont très peu nombreux (deux affaires par an en moyenne). Selon le code du travail, en cas de licenciement abusif fondé sur une discrimination, les tribunaux peuvent accorder à la victime, au cas par cas, une indemnité tenant compte de la durée de la procédure et du salaire moyen qu'elle aurait perçu jusqu'à la fin de la période de préavis. L'intéressé peut aussi saisir les juridictions civiles pour demander réparation.

206. Plusieurs représentants, dont ceux de la Roumanie, de la Pologne et de la France, font observer que les indemnités ne semblent pas être suffisamment dissuasives pour les employeurs.

207. Le représentant de la CES rappelle qu'un employeur exerçant une discrimination à l'encontre d'un salarié commet une infraction ; le montant de la réparation doit par conséquent être suffisant et avoir un effet dissuasif.

208. Les représentantes de la Pologne et de la Lituanie considèrent que le dispositif en place en République tchèque pourrait, indirectement, sembler encourager les personnes à réintégrer involontairement leur travail (étant donné le système de réparation).

209. Pour la représentante de la Norvège, c'est l'indemnisation pour pertes non économiques qui semble poser problème ici. La représentante de la République tchèque reconnaît que le code du travail n'offre pas de solution satisfaisante en pareils cas, mais que la victime d'une discrimination a toujours la possibilité de saisir la juridiction civile compétente pour demander réparation du préjudice moral.

210. Plusieurs représentants sont d'avis que c'est là une situation préoccupante et qu'il conviendrait d'adresser un avertissement aux autorités pour les encourager à revoir les garanties prévues en cas de licenciement discriminatoire.

211. L'avertissement est adopté par 20 voix pour, 6 voix contre et 8 abstentions.

212. Pour ce qui est du deuxième motif de non-conformité, la représentante de la République tchèque fait savoir que son pays a pleinement mis en œuvre la directive 75/117/CEE du Conseil concernant l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, et que les dispositions réglementaires internes vont même au-delà des prescriptions de la directive. Ainsi la législation garantit-elle le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, même lorsqu'ils ne relèvent pas d'un seul et même employeur, mais uniquement lorsque les salariés travaillent de facto pour le même employeur en étant rémunérés par des employeurs différents.

213. Selon la représentante de la République tchèque, l'application du principe d'une rémunération égale pour un travail égal ou un travail de valeur égale sous la forme exigée par le CEDS ne peut être garantie dans la pratique, car il n'est possible ni de comparer de manière systématique les rémunérations de salariés travaillant pour des employeurs

différents, ni de vérifier concrètement si des salariés travaillant pour des employeurs différents effectuent un travail égal ou un travail de valeur égale.

214. Pour la représentante, respecter le principe d'une rémunération égale pour un travail égal ou un travail de valeur égale entre salariés travaillant pour des employeurs différents reviendrait en outre à nier ou à entraver considérablement le fonctionnement des mécanismes salariaux élémentaires, ce qui aurait par conséquent des incidences sur les règles économiques de base. Les salaires, en tant que prix du travail, sont fonction du coût de la vie et du jeu de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Sur cette base, une dynamique tend à s'instaurer entre la main-d'œuvre et le capital (investissement), l'une recherchant une meilleure rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale, l'autre se tournant vers des lieux de production à moindre coût, c'est-à-dire vers des régions où les rémunérations versées pour un travail égal ou un travail de valeur égale sont moins élevées. L'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les salariés travaillant pour différents employeurs enraierait cette dynamique fort opportune ; à terme, elle accroîtrait même les écarts entre les salaires versés par différents employeurs, les régions susmentionnées restant en l'occurrence à la traîne.

215. Pour le représentant de la CES, les arguments économiques présentés par la représentante de la République tchèque ne sont pas valables dans ce contexte.

216. Pour la représentante de la France, la conclusion formulée par le CEDS concernant les comparaisons salariales n'est pas très claire ; elle lui paraît difficile à mettre en pratique.

217. Les représentantes de la France et de l'Estonie estiment qu'il serait utile de recevoir des éclaircissements/informations complémentaire du CEDS sur ce point.

218. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

### **CSE 1PA PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)**

« Le Comité conclut que la situation des Pays-Bas en ce qui concerne les Antilles néerlandaises n'est pas conforme à l'article 1<sup>er</sup> du Protocole additionnel aux motifs que le cadre juridique interdisant la discrimination dans l'emploi est insuffisant et qu'il existe peu de mesures pour favoriser l'emploi des femmes. »

219. Le représentant des Pays-Bas indique qu'un décret relatif à l'égalité de traitement et un amendement au code civil ont été soumis au Parlement. Cependant, compte tenu de la réforme constitutionnelle en cours aux Antilles néerlandaises, la structure parlementaire aura probablement été modifiée avant que les nouvelles dispositions n'entrent en vigueur.

220. Le Comité gouvernemental prend note des informations communiquées et décide d'attendre la prochaine appréciation du CEDS.

## **APPENDIX I / ANNEXE I**

### **LIST OF PARTICIPANTS / LISTE DES PARTICIPANTS**

- (1) 119<sup>th</sup> meeting : 25-25 May 2009
- (2) 120<sup>th</sup> meeting : 5-8 October 2009

### **STATES PARTIES / ETATS PARTIES**

#### **ALBANIA / ALBANIE**

Mrs Albana SHTYLLA, Director of the Legal Department, Ministry of Labour, Social Affairs, and Equal Opportunities (1)

#### **ANDORRA / ANDORRE**

Mme Iolanda FONT, Directrice de Travail, Ministère de Justice et intérieur (1)

Mme. Maria GELI, Directrice du Travail, Ministère de la Justice et de l'Intérieur (2)

#### **ARMENIA / ARMENIE**

Mrs. Anahit Martirosyan, Head of Division of International Relations, Ministry of Labor and Social Affairs (1)

#### **AUSTRIA / AUTRICHE**

Mrs Elisabeth FLORUS, Federal Ministry of Economics and Labour (1) (2)

#### **AZERBAIJAN / AZERBAÏDJAN**

Mr Hanifa AHMADOV, Deputy Head of the International Cooperation Department, Ministry of Labour and Social Protection of Population (1) (2)

#### **BELGIUM / BELGIQUE**

Mme Marie-Paule URBAIN, Conseillère, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Services du Président, Division des Etudes juridiques (1) (2)

Mme Murielle FABROT, Attachée, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Division des Etudes juridiques, de la documentation et du contentieux (1) (2)

#### **BOSNIA AND HERZEGOVINA / BOSNIE-HERZEGOVINE**

Ms Azra HADŽIBEGIĆ, Expert Adviser for Human Rights, Ministry for Human Rights and Refugees (1) (2)

#### **BULGARIA / BULGARIE**

Mr Nikolay NAYDENOV, Head of Section for International Organizations and International Law, Directorate for European Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy (1)

Mme Yuliya ILCHEVA, Conseillère, Direction des Affaires européennes et coopération internationale, Ministère du travail et de la politique sociale (1) (2)

#### **CROATIA / CROATIE**

Mrs Gordana DRAGIČEVIĆ, Head of Department for European Integration and Project Management, Ministry of Economy, Labour and Entrepreneurship (1) (2)

#### **CYPRUS / CHYPRE**

Mr Costas CHRYSOSTOMOU, Senior Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance (1)

**Mrs Eleni PAROUTI, Senior Administrative Officer, Ministry of Labour and Social Insurance (2)**

#### **CZECH REPUBLIC / REPUBLIQUE TCHEQUE**

Ms Kateřina MACHOVÁ, Legal Official; Ministry of Labour and Social Affairs (1) (2)

#### **DENMARK / DANEMARK**

Mr Kim TAASBY, Special Adviser, Danish Ministry of Employment (2)

Ms Vibeke HAUBERG, Head of Division, Danish Ministry of Refugee (2)

**ESTONIA / ESTONIE**

Mrs Merle MALVET, Head of Social Security Department, Ministry of Social Affairs (1) (2)

Mrs Thea TREIER, Head of Employment Relations, Working Life Development Department, Ministry of Social Affairs (1)

**FINLAND / FINLANDE**

Mrs Liisa SAASTAMOINEN, Senior Officer Legal Affairs, Ministry of Employment and the Economy (1) (2)

Mrs Riitta-Maija JOUTTIMÄKI, Ministerial Councillor, Ministry of Social Affairs and Health (1) (2)

**FRANCE**

Mme Jacqueline MARECHAL, Chargée de mission, Délégation aux affaires européennes et internationales, Ministère de la Santé et des Solidarités (1) (2)

**GEORGIA / GEORGIE**

-

**GERMANY / ALLEMAGNE**

Mr Udo PRETSCHKER, Federal Ministry of Labour and Social Affairs (1) (2)

**GREECE / GRECE**

Ms Evangelia ZERVA, Official, Ministry of Employment and Social Protection, International Relations Directorate (1) (2)

**HUNGARY / HONGRIE**

Mr György KONCZEI (Chair/Président) (1), Advisor, Ministry of Social Affairs and Labour, Alkotmány (1)

Dr. Ildikó BODGAL, Chief Councillor, Ministry of Social Affairs and Labour, Department for European Union and International Affairs (2)

**ICELAND / ISLANDE**

Ms. Pálína M. RUNARSDOTTIR, Adjointe au Représentant Permanent de l'Islande auprès du Conseil de l'Europe (2)

**IRELAND / IRLANDE**

Mr John Brendan McDONNELL, International Officer, International Desk, Employment Rights' Legislation Section, Department of Enterprise, Trade and Employment (1) (2)

**ITALY / ITALIE**

Ms Carmen FERRAILOLO, Ministry of Labour, Health and Social Policies, Directorate General Working Conditions (2)

Ms Monica BERGER, Ministry of Labour, Health and Social Policies, Directorate General Working Conditions (2)

**LATVIA / LETTONIE**

Mr Sergejs MALUHINS, Legal adviser, International Agreements and Relation Unit, Social Insurance Department, Ministry of Welfare (1) (2)

**LITHUANIA / LITUANIE**

Ms Kristina VYSNIAUSKAITE-RADINSKIENE, Chief Specialist of International Law Division, Ministry of Social Security and Labour (1) (2)

**LUXEMBOURG**

M. Joseph FABER, Conseiller de direction première classe, Ministère du Travail et de l'Emploi (1) (2)

**MALTA / MALTE**

Mr Franck MICALLEF, Director (Benefits), Social Security Division (1) (2)

**MOLDOVA**

Mme Lilia CURAJOS, Chef de la Section des relations internationales et communication, Ministère de la Protection sociale, de la Famille et de l'Enfant (1) (2)

**NETHERLANDS / PAYS-BAS**

Mr Onno P. BRINKMAN, Policy Advisor, Ministry of Social Affairs and Employment (1) (2)

**NORWAY / NORVEGE**

Ms Mona SANDERSEN, Senior Adviser, Ministry of Labour and Social Inclusion, Working Environment and Safety Department (1) (2)

**POLAND / POLOGNE**

Mme Joanna MACIEJEWSKA, Conseillère du Ministre, Département des Analyses Economiques et Prévisions, Ministère du Travail et de la Politique Sociale (1) (2)

**PORTUGAL**

Ms Maria Alexandra PIMENTA (**Chair/Présidente**) (2), Legal Adviser of the Secretary of State Adjunct and for the Rehabilitation (1) (2)

**ROMANIA / ROUMANIE**

Ms Cristina ZORLIN, Senior counsellor, Directorate for External Relations and International Organisations, Ministry of Labour, Family and Equal Opportunities (1) (2)

**SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE**

Mr Juraj DŽUPA, Director, Department of EU Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour, Social Affairs and Family (1) (2)

Mr Lukáš BERINEC, Department of EU Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour, Social Affairs and Family (2)

**SLOVENIA / SLOVENIE**

Mrs Natasa SAX, Senior Adviser, International Cooperation and European Affairs Service, Ministry of Labour, Family and Social Affairs (1)

Ms Janja GODINA, Senior Adviser, International Cooperation and European Affairs Service (2)

**SPAIN / ESPAGNE**

Ms. Adelaida BOSCH, Relaciones Sociales Internacionales, Ministry of Labour and Immigration (2)

**SWEDEN / SUEDE**

Ms Helle ELLEHÖJ, Deputy director, Division for Labour Law and Work Environment, Ministry of Employment (1)

Gustaf Rönneklef RÖNNEKLEV, Desk officer, ministry of Justice (1)

Johanna DUNER, Ministry of Employment (1)

Mr Karin SÖDERBERG, Deputy Director, Division for Labour Law and Work Environment, Ministry of Employment (2)

**"the former Yugoslav Republic of Macedonia" /  
« l'ex-Republic yougoslave de Macedoine »"**

Mr Darko DOCINSKI, Head of Unit for Coordination of Realisation of Programme for Adoption of Acquis Communautaire and Negotiations for Accession, Ministry of Labour and Social Policy (1)

**TURKEY / TURQUIE**

Ms Selmin SENEL, Expert, Directorate General for External Relations and Services for Workers Abroad, Ministry of Labour and Social Security (1) (2)

**UKRAINE**

Mrs Natalia POPOVA, Senior Officer, Ministry of Labour and Social Policy (1) (2)

**UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI**

Mr Stephen RICHARDS, Head of ILO, UN and CoE Team, Joint International Unit, Dept for Work and Pensions (1) (2)

**SOCIAL PARTNERS / PARTENAIRES SOCIAUX**

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION /  
CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS**

Mr Stefan CLAUWAERT, ETUC NETLEX Coordinator, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (1) (2)

M. Henri LOURDELLE, Conseiller, Confédération Européenne des Syndicats (1) (2)

**BUSINESSEUROPE**

–

**INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS /  
ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS**

–

**SIGNATORIES STATES / ETATS SIGNATAIRES**

**LIECHTENSTEIN**

–

**MONACO**

M. Stéphane PALMARI, Secrétaire, Département des Affaires Sociales et de la Santé, Ministère d'Etat (1) (2)

**MONTENEGRO**

Ms Vjera SOC, Senior Adviser for International Cooperation, Ministry of Health, Labour and Social Welfare (1) (2)

Ms Anka STOJKOVIC, Head Labour Inspector, Ministry of Health, Labour and Social Welfare (1)

**RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE RUSSIE**

Mme Elena VOKACH-BOLDYREVA, Conseillère, Département de la coopération internationale et des relations publiques, Ministère de la Santé et du Développement social (1) (2)

**SAN MARINO / SAINT-MARIN**

–

**SERBIA / SERBIE**

Ms Dragana RADOVANOVIC, Senior Adviser, Sector for International Cooperation and European Integration; Ministry of Labor and Social Policy (1) (2)

**SWITZERLAND / SUISSE**

–

**OINGs INVITEES** (1)

Maritchu Rall , Caritas

Gabriel Nissim, Président de la Commission "Droits de l'Homme" des OING du Conseil de l'Europe

Marie-José Schmitt, Déléguée à la Charte Sociale



## Annexe II

## Tableau des signatures et ratifications – Situation au 1er décembre 2009

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	<b>29/10/69</b>	
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>	
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 X
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	<b>06/06/84</b>	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	<b>31/01/02</b>	
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		
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	<b>31/03/05</b>	
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>47</b>	<b>2 + 45 = 47</b>	<b>13 + 29 = 42</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.

### **Annexe III**

#### **Liste des Conclusions de non-conformité**

##### **A. Conclusions de non-conformité pour la première fois**

CSE 1§2 AUTRICHE

CSE 1§1 CROATIE

CSE 18§3 ALLEMAGNE

CSE 15§1 LUXEMBOURG

CSE 15§2 LUXEMBOURG

CSE 1§3 PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)

CSE 1§3 POLOGNE

CSE 1§4 POLOGNE

CSE 15§1 POLOGNE

CSE 1§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

CSE 1§3 REPUBLIQUE SLOVAQUE

CSE 9 ESPAGNE

CSE 10§4 ESPAGNE

CSE 15§2 ESPAGNE

CSE 18§1 ESPAGNE

CSE 1§1 « l'ex-République yougoslave de Macédoine »

CSE 1§2 « l'ex-République yougoslave de Macédoine »

CSE 9 TURQUIE

CSE 1§2 ROYAUME UNI

CSE 18§3 ROYAUME UNI

##### **B. Les conclusions renouvelées de non-conformité**

CSE 1§2 AUTRICHE

CSE 10§1 AUTRICHE

CSE 10§4 AUTRICHE

CSE 1PA CROATIE

CSE 15§2 REPUBLIQUE TCHEQUE

CSE 1PA REPUBLIQUE TCHEQUE

CSE 10§4 DANEMARK

CSE 15§1 DANEMARK

CSE 18§3 DANEMARK

CSE 1§2 GRECE  
CSE 15§1 GRECE

CSE 1§2 ISLANDE  
CSE 1§4 ISLANDE  
CSE 15§1 ISLANDE  
CSE 15§2 ISLANDE

CSE 1§4 LUXEMBOURG  
CSE 10§4 LUXEMBOURG

CSE 1§1 PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)  
CSE 1§2 PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)  
CSE 1§4 PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)  
CSE 1PA PAYS-BAS (Antilles néerlandaises)

CSE 1§2 POLOGNE  
CSE 1§4 POLOGNE  
CSE 15§2 POLOGNE

CSE 1§1 REPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSE 1§4 REPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSE 10§1 REPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSE 10§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSE 10§4 REPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSE 15§1 REPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSE 15§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE  
CSE 18§2 REPUBLIQUE SLOVAQUE

CSE 1§4 ESPAGNE  
CSE 15§1 ESPAGNE  
CSE 18§3 ESPAGNE

CSE 1§2 TURQUIE  
CSE 18§2 TURQUIE  
CSE 18§3 TURQUIE

CSE 10§4 ROYAUME-UNI

**Annexe IV****Liste des Conclusions ajournées****C. Conclusions ajournées pour manque d'information pour la deuxième fois**

AUTRICHE	CSE 18§1, 18§2
CROATIE	CSE 1§3
ALLEMAGNE	CSE 1§2
HONGRIE	CSE 1§4, 10§1, 10§2, 10§3, 10§4, 15§1, 15§2
ISLANDE	CSE 18§3
LETTONIE	CSE 1§2
LUXEMBOURG	CSE 1§3, 18§2
REPUBLIQUE SLOVAQUE	CSE 9, 10§3
ESPAGNE	CSE 1§3, 18§2
TURQUIE	CSE 1§3

**D. Conclusions ajournées en raison de questions nouvelles ou complémentaires**

AUTRICHE	CSE 15§1 (questions posées pour la première fois), CSE 15§2 (questions posées pour la première fois), 18§2
CROATIE	CSE 1§4, 9
REPUBLIQUE TCHEQUE	CSE 1§2
DANEMARK	CSE 18§1
GRECE	CSE 1§1, 10§1, 15§1, 15§2 (questions posées pour la première fois), 18§1
HONGRIE	CSE 1§2
ISLANDE	CSE 18§2
LETTONIE	CSE 1§3
POLOGNE	CSE 1§1

ESPAGNE	CSE 10§1
« l'ex-République yougoslave de Macédoine »	CSE 1§3, 15§2 (premier rapport)
ROYAUME UNI	CSE 1§4, 15§1 (questions posées pour la première fois), 18§2

## Annexe V

### Avertissement(s) et Recommandation(s)

#### Avertissement(s)<sup>1</sup>

##### **Article 1, paragraphe 2**

###### **– Turquie (3e motif de non-conformité)**

(Le code du commerce autorise le capitaine d'un navire à recourir à la force pour ramener à bord des marins afin d'assurer le bon fonctionnement du navire et le maintien de la discipline.)

###### **– Turquie (4e motif de non-conformité)**

(La loi martiale autorise la suspension ou le transfert de fonctionnaires et employés des administrations locales parce que leur emploi n'est pas nécessaire.)

##### **Article 1, paragraphe 4**

###### **– Pologne**

(Avertissement renouvelé – L'accès à la formation continue pour les étrangers est soumis à une condition excessive de durée de résidence.)

##### **Article 1, Protocole 1**

###### **– République tchèque**

(Il n'est pas possible de faire des comparaisons de postes allant au-delà de l'entreprise directement concernée dans des plaintes pour inégalité de rémunération).

#### Recommandation(s)

–

#### Recommandation(s) renouvelée(s)

–

---

<sup>1</sup> Lorsqu'un avertissement suit un constat de non-conformité (« conclusion négative »), ceci constitue une indication pour l'Etat concerné qu'il doit prendre les mesures lui permettant de satisfaire à ses obligations découlant de la Charte et que, dans le cas contraire, une recommandation pourrait être proposée lors de la prochaine partie du cycle au cours de laquelle cette disposition sera examinée.